

DrSchär

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, n. 231**

Indice

Definizioni	4
Premessa	8
SEZIONE 1 PARTE GENERALE.....	9
1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, N. 231	10
1.1. Aspetti Generali	11
1.2. Elenco Reati presupposto	11
1.3. Le Sanzioni previste da D.Lgs. 231/01.....	19
1.4. Le vicende modificative dell'ente	20
1.5. Le Condotte esimenti La Responsabilità Amministrativa	21
1.6. La responsabilità ex D.Lgs. 231/01 nei gruppi di società	22
2. Metodologia per l'Adozione del Modello Organizzativo	26
2.1. I contenuti del Modello	27
2.2. La metodologia di adozione del modello	28
2.3. Definizione di rischio accettabile.....	28
2.4. La metodologia di definizione e valutazione del rischio.....	28
2.5. I protocolli	29
3.L'organismo Interno Di Vigilanza ("Organismo Di Vigilanza" O "Odv")	32
Premessa.....	33
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	34
3.1.1. Durata dell'incarico, cause di cessazione e revoca	34
3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	36
3.3. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale	38
3.4. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni specifiche obbligatorie	38
3.5. Reporting dell'Odv verso i vertici aziendali	39
3.6. Raccolta delle informazioni.....	40
3.7. Verifiche e controlli sul Modello	40
3.8. Aggiornamento ed adeguamento del Modello.....	40
4.Sistema Sanzionatorio	42
4.1. Principi generali	43

4.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	43
4.3. Destinatari	45
4.3.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non Dirigenti).....	45
4.3.2. Sanzioni per i Dirigenti	46
4.3.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	47
4.3.4. Sanzioni nei confronti di fornitori e partner commerciali.....	47
4.3.5. Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi.....	47
4.3.6 Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	48
4.4. Risarcimento del danno	48
5. Programma Di Informazione E Formazione	49
5.1. Piano di comunicazione	50
5.2. Diffusione e formazione	50
5.3. Clausole contrattuali	51

Definizioni

“Codice Etico”: il codice etico adottato da Dr. Schär Spa.;

“Decreto Legislativo n. 231/2001” o “D.Lgs. 231/2001”: decreto legislativo contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;

“Destinatari”: gli Organi Sociali, gli amministratori, i Dipendenti e, ove ritenuto opportuno, i Partner cui sono rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente Modello Organizzativo;

“Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati (compresi i dirigenti);

“Informazioni Riservate”: indica qualsiasi informazione, dato, conoscenza, ritrovato, brevettato o brevettabile, know how e, in genere, qualsivoglia notizia, di natura tecnica, industriale, economica, commerciale, amministrativa o di altra natura, così come qualsiasi disegno, documento, supporto magnetico o campione di materiale, che non siano pubblici o pubblicamente disponibili, relative alla Dr. Schär Spa e/o a società appartenenti al gruppo Dr. Schär e/o terzi, che verranno messe a disposizione dei Destinatari in forma cartacea, su supporto informatico e/o in qualsiasi altra forma, ivi incluse, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- Ogni informazioni, documento, dato, prospetto, di qualunque natura, relativo alle ricette, processi di produzione, natura delle materie prime e qualità dei prodotti Dr. Schär, con e senza glutine, aminoacidi ed ogni altro genere di prodotto di proprietà Dr. Schär anche se prodotto da terzi.
- Ogni informazione, documento, dato, prospetto, di qualunque natura, relativi alla struttura patrimoniale e/o organizzativa presente o futura della Dr. Schär Spa;
- Ogni informazione, dato, prospetto, stima, studio, di qualunque natura, relativi e/o connessi ai beni utilizzati e/o di proprietà della Società, ai processi operativi e gestionali in essere, che saranno o che potrebbero essere adottati dalla Società (ivi comprese eventuali stime e

- valutazioni previsionali di tipo operativo-gestionale), nonché ai prodotti e/o servizi offerti o da offrire, ai clienti e/o alle politiche commerciali attuali o future;
- Tutte le informazioni derivanti e/o connesse ad eventuali analisi, sintesi e/o studi che, a seguito dell'esame delle Informazioni Riservate, siano predisposti o elaborati dalla Società e/o dai Destinatari (ivi compresi gli atti, le attività e le informazioni, formali ed informali trasmessi a voce o per iscritto in seguito a riunioni, incontri o conversazioni, anche telefoniche);
 - Le Informazioni Privilegiate.

“Modello Organizzativo”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 di cui formano parte integrante, fra l'altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, le Procedure Aziendali e i Regolamenti Interni, gli altri strumenti organizzativi di cui al paragrafo 6.4, nonché il Sistema Disciplinare;

“Normativa Rilevante”: indica, tra l'altro, il Decreto legislativo 231/2001 e il Testo Unico 81/2008, il Testo Unico 152/2006, ogni norma vigente che contiene richiami alla disciplina 231/2001;

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;

“Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione, i Consiglieri Delegati (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Consiglieri Esecutivi) e il Collegio Sindacale;

“Parte generale”: La parte introduttiva del Documento avente natura informativa e contenente la regolamentazione delle principali Disposizioni del Decreto 231/2001, i principi a cui Dr. Schär Spa si è ispirata nella costruzione e adozione del Modello, nonché il Sistema Sanzionatorio.

“Parti Speciali”: le singole parti del Documento volte a riportare la descrizione dei reati ritenuti rilevanti da Dr. Schär Spa alla propria attività, nonché l'espressa dichiarazione delle Aree e Rischio Reato e delle misure correttive adottate ai fine di prevenire la commissione degli stessi;

”Partner”: tutti i lavoratori diversi dai Dipendenti di Dr. Schär Spa e di altre società del gruppo Dr. Schär che prestino la propria attività in favore di Dr. Schär Spa quali ad esempio lavoratori parasubordinati, i prestatori d’opera, anche intellettuale, agenti, i consulenti e tutti gli altri lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali di Dr. Schär Spa - persone fisiche e/o persone giuridiche e/o enti – e comunque tutti i soggetti (ivi compresi i fornitori) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base di apposito accordo.

“Procedure Aziendali”: le procedure aziendali in vigore approvate dal Consiglio D’Amministrazione, dall’Amministratore Delegato o suo delegato competente secondo l’ordinamento aziendale, e che si considerano parte integrante del Modello Organizzativo;

“Processi Sensibili”: i processi aziendali in cui sussiste il rischio reato;

“Pubblica Amministrazione” o “PA”: si intendono tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

- le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi Ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i funzionari di Stati esteri;
- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali;

“Reati”: i reati-presupposto ai quali si applica la Normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti;

“Regolamenti Interni”: i regolamenti interni in vigore approvati dagli Organi Sociali e che si considerano parte integrante del presente Modello Organizzativo;

“Società”: **Dr. Schär AG / SPA con sede in Postal (BZ), Zona produttiva Winkelau n.9 39014, e in Laives (BZ), Via Nobel n.18/A 39055.**

“Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare aziendale in vigore che si considera parte integrante del Modello Organizzativo adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati di cui alla Normativa e, in generale, delle procedure e delle altre regole aziendali indicate nel Modello Organizzativo e dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;

“Soggetti Apicali”: le persone fisiche che rivestono posizione 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);

“Soggetti Sottoposti”: Persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali;

“Terzi”: a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, Fornitori, Collaboratori, Consulenti, agenti, Partner, controparti contrattuali e terzi in genere

“Violazione”: la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001; la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello e nelle relative Procedure, ovvero richiesti dalla legge, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati ex D.Lgs. 231/2001.

Premessa

Dr. Schär Spa ha inteso definire ed implementare all'interno della propria organizzazione una struttura di procedure e controlli diretti a prevenire, nello svolgimento delle attività aziendali, la commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni.

La Società ha, dunque, provveduto a predisporre ed adottare il presente Modello Organizzativo in conformità alle Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 redatte da Confindustria (**Versione aggiornata al 23/07/2014**) e della *best practice* sino ad oggi affermatasi in materia.

Finalità di Dr. Schär Spa è quella di adottare un Modello Organizzativo che costituisca sia un valido strumento di management, sia un efficace strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano con la Società a tenere comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie attività, anche ai fini della prevenzione di reati.

Con l'adozione del presente Modello Organizzativo Dr. Schär Spa si prefigge di adottare un documento snello ed allo stesso tempo completo, che abbracci ogni ambito di operatività della Società e che attraverso una dettagliata analisi delle attività sensibili, possa migliorare la propria capacità di gestione dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

Il Modello adottato si inserisce nel - e costituisce integrazione del - più articolato sistema di procedure e controlli che rappresentano la complessiva architettura di corporate governance della Società.

Di tale sistema fanno parte le procedure ed i controlli già previste nel **Sistema di Gestione Integrata Dr. Schär Spa**, nonché le procedure ed i controlli implementati e testati in applicazione delle linee guida e degli standard **ISO 9001:2008** Sistema di gestione della qualità, **ISO 14001:2004** Sistema di gestione ambientale, delle norme **BRC Standard Globale** prodotti alimentari – versione 6 (che contiene e rispetta altresì la direttiva elaborata dalla **GSFI-Global Food Safety Initiative** per la

creazione di standard di sicurezza alimentare), HACCP, Standard FACE, nonché i requisiti della norma BS OHSAS 18001:2007 in materia di Sistema di gestione Sicurezza Lavoro, ecc., oltre ai principi ed ai precetti enunciati all'interno del Codice Etico del Gruppo.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede all'occorrenza su segnalazione dell'ODV e in ogni caso annualmente ad implementare e aggiornare il Modello Organizzativo 231 sia sotto il profilo dei contenuti, sia sotto il profilo della mappatura dei rischi e dell'individuazione delle aree sensibili, sia sotto il profilo dell'aggiornamento del catalogo dei reati presupposto.

La nuova versione del modello approvata dal Consiglio d'Amministrazione sostituisce la precedente versione.

SEZIONE I° PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. Aspetti Generali

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231 (di seguito “D.Lgs. 231/01”), emanato in attuazione della legge delega di cui all’art.11 della legge 29 settembre 2000, n.300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dallo Stato italiano.

In particolare, con l’entrata in vigore del D.Lgs. 231/01 è stato introdotto anche in Italia un complesso sistema sanzionatorio che configura forme di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione o tentata commissione di taluni reati, tassativamente individuati ed elencati nel decreto stesso, da parte di soggetti appartenenti ai vertici aziendali (di seguito “Apicali”) o di persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi (di seguito “Sottoposti”) e nell’interesse ovvero a vantaggio dell’ente stesso.

La responsabilità amministrativa dell’ente (riconducibile, di fatto, alla responsabilità penale) si configura quando soggetti in posizione apicale o subordinata nell’ambito della sua struttura abbiano commesso taluno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01 nell’interesse ovvero anche solo a vantaggio dell’ente.

Sono considerati Apicali quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell’ente medesimo.

Rientrano nella categoria dei Subordinati, oltre al personale dipendente, i collaboratori dell’ente, quali, a mero titolo di esempio, i consulenti.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica, apicale o subordinata, che ha integrato materialmente il fatto di reato, il che vale a dire che l’ente può essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il fatto non è imputabile o non è stata individuata, ovvero il reato è prescritto.

Il D.Lgs. 231/01 prevede quale unica forma di esonero della responsabilità amministrativa degli enti l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello deve:

- essere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto
- essere idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi
- essere articolato in modo tale che la condotta criminosa possa essere realizzata soltanto eludendo fraudolentemente un protocollo aziendale
- prevedere un Organismo di vigilanza dotato di autonomia e di un effettivo potere di iniziativa, controllo e sanzione delle condotte inosservanti, al quale viene conferito il compito di vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello adottato, e di segnalazione delle necessità di aggiornamento.

L'idoneità del Modello ai fini dell'esclusione della responsabilità dell'ente è valutata dal magistrato in sede di procedimento penale.

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

1.2 Elenco Reati presupposto¹

L'elenco dei reati presupposto di cui al D.Lgs 231/01 è in continua evoluzione e si è arricchito fino a ricomprendere ca. 150 fattispecie diverse:

a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il

¹Aggiornato alla data del 14/06/2015 (ultimo provvedimento inserito: Legge 27 maggio 2015, n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".)

conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) ed in particolare:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008] ed in particolare:

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

c) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 49/2009] e d in particolare:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

d) Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012] e d in particolare:

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]

e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009] ed in particolare:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)

- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

f) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009] ed in particolare²:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

g) Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012] ed in particolare:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (2622 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)

² Dr. Schär Spa segnala e prende atto che con D.M. 20/04/2015 è stata costituita una Commissione parlamentare per la riforma dei reati in materia agroalimentare, che ha concluso i lavori di aggiornamento il 14/10/2015 e presentato il testo della riforma recante „Nuove norme in materia di reati agroalimentari“.

- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

h) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003] ed in particolare:

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)

- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
 - Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
 - Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
 - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
- i) **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006] ed in particolare:**
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)
- l) **Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003] ed in particolare:**
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
 - Pornografia minorile (art. 600-terc.p.)
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.)
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
 - Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)
- m) **Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] ed in particolare:**
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)
- n) **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007] ed in particolare:**
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

- o) **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014] ed in particolare:**
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-terc.p.)
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
- p) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009] ed in particolare:**
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di

un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

q) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009] ed in particolare:**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

r) **16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla Legge n. 68 di data 22/05/2015 recante "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*" e in vigore dal 29/05/2015] ed in particolare:**

- Inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.).
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1 e art. 2)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
 - False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
 - Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- s) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012] ed in particolare:**
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
- t) **Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale] ed in particolare:**
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

Dei reati elencati nel D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni, soltanto alcuni incrociano concretamente l'attività di Dr. Schär Spa ed è, pertanto, solo con riferimento a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia special preventiva.

1.3. Le Sanzioni Previste dal D.Lgs 231/2001

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra elencati al paragrafo 1.2., possono essere di natura pecuniaria o di natura interdittiva.

Le sanzioni pecuniarie sono comminate dal giudice penale, in quote con il tetto massimo di € 1.500.000,00 tenendo conto:

- i. della gravità dell'illecito;
- ii. del grado di responsabilità dell'ente;
- iii. dell'attività svolta per eliminare ovvero attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche anticipatamente come misure cautelari, possono comportare:

- l'interdizione dell'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ove siano irrogate sanzioni interdittive, può essere disposta, quale sanzione accessoria, la pubblicazione della sentenza di condanna.

Considerata l'elevata invasività per la vita dell'Ente soprattutto delle sanzioni interdittive, è necessario sottolineare che le sanzioni interdittive possono essere evitate dall'Ente se, prima della dichiarazione

di aperture del dibattimento di primo grado, abbia eliminato le conseguenze del reato ovvero l'Ente abbia:

- a) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso;
- b) adottato ed attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi;
- c) messo a disposizione il profitto conseguito.

Confisca del prezzo e del profitto del reato – confisca per equivalente.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

L'orientamento prevalente, corroborato dalla sentenza Cass. Vi sez. pen., sent. n. 34505 del 2012, prevede che affinché il giudice possa ordinare il sequestro preventivo deve preliminarmente valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente. In tal sede è necessario sottolineare anche che il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previste dal Decreto impone che il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati presupposto non sia ammissibile. Ciò vale anche quando la pubblica accusa qualifichi come tali illeciti come delitti-scopo dell'associazione per delinquere che invece costituisce presupposto 231.

La pubblicazione della sentenza di condanna

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 ed a Spese dell'Ente.

Infine si precisa che il giudice può altresì disporre: *i)* il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto; *ii)* il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato ex Art. 54 D.lgs. 231.

1.4. Le vicende modificative dell'ente

Il D.Lgs. 231/01 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riguardo a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente trasformato rimane amministrativamente responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha prodotto i suoi effetti.

Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati per i quali erano amministrativamente responsabili gli enti partecipanti alla fusione. In linea generale, in caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione divengono solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il D.Lgs. 231/01 prevede la

responsabilità solidale di cessionario e cedente per le sanzioni pecuniarie comminate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. E' comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.5 Le Condotte Esimenti La Responsabilità Amministrativa

Il D.Lgs. 231/01 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, l'art.6 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di reato commesso da soggetto Apicale, l'ente non risponde se prova che:

- 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità da ricondurre al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle condizioni sopra elencate.

Allo stesso modo, l'art.7 del D.Lgs. 231/01 sancisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi dai Sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Vale a dire che, nell'ipotesi prevista dall'art.7, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione in favore del medesimo, con inversione dell'onere della prova, che va a carico dell'accusa, che dovrà, quindi, dimostrare la inidoneità del modello ovvero la inefficace attuazione del medesimo.

1.6. Responsabilità ex art. 231/2001 nei gruppi di società

Il D.lgs. 231/2001 è stato formulato senza tener conto della realtà dei gruppi, in una visione che ha avuto come prospettiva la realtà dei singoli enti e non delle aggregazioni, di cui gli stessi possano eventualmente far parte.

Nella pratica societaria, il gruppo di società può dirsi un'aggregazione di imprese formalmente e giuridicamente autonome ed indipendenti l'una dall'altra ma assoggettate ad una medesima direzione economica.

Da un punto di vista economico-sostanziale, il gruppo:

- appare come un'unica impresa cui però corrispondono, sotto il profilo giuridico formale, tante imprese quante sono le società appartenenti al perimetro di gruppo;
- rappresenta un'unità economica complessa formata da più realtà economiche giuridicamente indipendenti (vale a dire con distinta personalità giuridica) ma sottoposte a una "direzione unitaria", per l'esistenza di un unico interesse generale che trascende dagli specifici interessi della singola società, elemento del gruppo.

In pratica, si ha un unico soggetto cui fanno capo gli interessi economici istituzionali ed un soggetto economico (la società controllante) che esercita potere di controllo e di indirizzo sulle singole unità giuridiche appartenenti al gruppo.

Le Linee Guida di Confindustria, alle quali è ispirato il presente Modello Organizzativo dedicano attenzione anche alle peculiarità relative alle imprese facenti parte di un gruppo.

La responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/2001 facenti parte di un gruppo di imprese è legata al concetto di “interesse del gruppo”.

L’interesse di gruppo è l’interesse di più società: da un lato l’interesse della società beneficiaria del vantaggio diretto della decisione, dall’altro lato l’interesse della controllante in prospettiva di una partecipazione agli utili. L’interesse di gruppo si sostanzia anche nell’ipotesi in cui gli amministratori della controllata, uniformandosi alle direttive della controllante, adottino una deliberazione o comunque pongano in essere un’operazione oggettivamente svantaggiosa per la prima e vantaggiosa per la controllante.

Questo comportamento non deve necessariamente essere fonte di responsabilità per gli amministratori, in quanto i rapporti fra le due società possono essere tali da introdurre nella fattispecie un elemento di compensazione del pregiudizio.

Le decisioni delle società soggette ad attività di direzione e coordinamento, quando da questa influenzate, debbono essere analiticamente motivate e recare puntuale indicazione delle ragioni e degli interessi, la cui valutazione ha inciso sulla decisione. Occorre consentire un sindacato sull’esistenza dell’interesse di gruppo, in modo da escludere l’esistenza di un interesse della sola controllante o di un’altra società di gruppo. Se quindi viene verificata l’esistenza dell’interesse di gruppo, scatta la norma contenuta all’art. 2497, co. 1, ultimo capoverso c.c., secondo la quale la responsabilità della controllante per la lesione dei diritti dei soci o dei creditori della controllata viene esclusa quando il

danno risulta mancante alla luce del risultato complessivo dell'attività di direzione e coordinamento ovvero integralmente eliminato anche a seguito di operazioni a ciò dirette.

Questa norma si affianca al quella penale, contenuta nell'art. 2634 c.c.: il primo comma punisce l'amministratore che, avendo un interesse in conflitto con quello della società, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto o altro vantaggio, compie o concorre a deliberare atti di disposizione del patrimonio sociale, cagionando intenzionalmente alla società un danno patrimoniale; il terzo comma dispone che in ogni caso non è ingiusto il profitto della società collegata o del gruppo, se compensato da vantaggi conseguiti o fondatamente prevedibili, derivanti dal collegamento o dall'appartenenza al gruppo.

Muovendo dal concetto di interesse di gruppo, posto a base dell'affermazione di estensione e migrazione di responsabilità nei gruppi societari a tipologia e connotazione "discendente" od, all'opposto, "ascendente", occorre verificare, se anche la controllata possa rispondere (unitamente alla propria controllante) per un reato-presupposto realizzato da un soggetto-persona fisica "legato" ed "inserito" nella controllante e nel contesto operativo di questa, ovvero, al contrario, se sia possibile estendere la responsabilità alla società controllante di una società controllata nel contesto operativo/produttivo della quale sia stato realizzato un reato-presupposto, questa volta da un soggetto-persona fisica "legato" ed "inserito" in detta controllata.

Mentre la responsabilità discendente risulta difficilmente configurabile, ed infatti al momento non risultano supporti giurisprudenziali *ad adiuvandum*, diverso si presenta il panorama giurisprudenziale e dottrinale allorquando si prospetta il problema di un allargamento di responsabilità a tipologia ascendente.

Oggi, la soluzione della questione è enucleata nella decisione della Suprema Corte del 20 giugno 2011, n. 24583, che ha delimitato l'operatività del principio, affermando che "*un generico riferimento al*

Gruppo non è sufficiente ad affermare la responsabilità della capogruppo ai sensi del d.lgs. 231/2001”: l’interesse dev’essere diretto ed immediato e la mera presenza di attività di direzione e coordinamento da parte di una società su un’altra non è motivo sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del d.lgs. 231. La società capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del d.lgs. 231/2001, per il reato commesso nell’ambito di altra società del gruppo purché nella sua consumazione concorra, con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (solitamente, apicale di diritto, ma anche di fatto) che agisca per conto delle holding e/o delle altre società del gruppo, perseguendo l’interesse di queste ultime, non essendo sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità della società capogruppo (cfr. GIP Milano, Ordinanza dd. 20.09.2004; GIP Napoli, Ordinanza dd. 26.06.2007). In coerente applicazione di tale principio, recente ordinanza del GIP presso il Tribunale di Verona (Ordinanza dd. 20.11.2013, inedita), ha respinto la richiesta di imposizione di misura interdittiva (divieto di contrattare con la P.A.) a tutte le società di un Gruppo rilevando non vi fossero *“elementi utili a sostenere che l’attività illecita sia stata funzionale agli interessi economici della”* holding e che la responsabilità non può essere fatta discendere *“da un generico dovere di vigilanza...”*.

Secondo le linee guida di Confindustria richiamate e la *best practice* affermatasi in materia di regolamentazione ed adozione di Modelli 231/01 nei gruppi di imprese, al fine di poter riconoscere efficacia esimente al Modello organizzativo delle società organizzate in gruppi è necessaria:

- 1) l'adozione di un modello per ogni società del gruppo;
- 2) un organismo di vigilanza per ogni società del gruppo;
- 3) l'attribuzione di funzioni apicali a soggetti diversi;
- 4) l'azione di impulso e supporto della capogruppo nell'adozione del modello e nell'esercizio dell'internal auditing sulle controllate.

Dr. Schär Spa è la società capogruppo di ben dieci società dislocate in diversi paesi del mondo (si veda in proposito la sezione Corporate Governance).

Al fine dell'adozione di un Modello organizzativo idoneo alla prevenzione ed efficace ed in conformità ai principi affermatasi in materia di responsabilità degli Enti nei gruppi di imprese il presente Modello Organizzativo è stato redatto e adottato:

- a) da un lato, con l'intento di individuare e prevenire la commissione di reati presupposto ex d.lgs. 231/2001 **esclusivamente per Dr. Schär Spa**;
- b) dall'altro lato, con l'intento di individuare gli standard di management e di etica aziendale che **Dr. Schär Spa** intende esportare a livello internazionale all'interno dell'intero gruppo attraverso un corretto esercizio della propria funzione di indirizzo e di coordinamento.

A tale ultime fine, Dr Schär Spa provvede ad informare le società controllate dell'adozione del Modello ed indica criteri e direttive di carattere generale cui le Società del gruppo sono chiamate ad attenersi in relazione all'adozione dei propri Modelli, in perfetta compliance con i sistemi e gli ordinamenti giuridici vigenti nello Stato in cui operano, così che siano garantiti criteri oggettivi di omogeneità nell'azione delle società del gruppo, ferma restando l'autonoma responsabilità di ciascuna singola società per le attività direttamente eseguite presso di esse.

2. METODOLOGIA PER L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1. I contenuti del modello

Il presente Modello è stato predisposto tenendo conto delle fattispecie di reato attualmente contemplate dal D.Lgs. 231/01 e delle condotte integrative di tali fattispecie potenzialmente realizzabili nel settore specifico di attività della Dr. Schär Spa (in quanto segue la Società).

In particolare, ai sensi dell'art.6, comma 2, del D.Lgs. 231/01 il presente Modello risponde alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività esposte al rischio di commissione di reati;
- previsione di specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione della volontà della Società in funzione della prevenzione del rischio;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto dei protocolli e misure previste nel Modello.

Il Modello è costituito da un documento complesso suddiviso in 4 sezioni autonome

Sezione I	– PARTE GENERALE
	- PRINCIPI
	- METODOLOGIA PER L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
	- ORGANISMO DI VIGILANZA O ODV
	- SISTEMA SANZIONATORIO
Sezione II	– CODICE ETICO
Sezione III	– CORPORATE GOVERNANCE
Sezione IV	– PARTE SPECIALE A (Descrizione dei reati rilevanti)

– PARTE SPECIALE B (Protocolli)

e forma un insieme organico di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi, strumentali alla realizzazione ed alla gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili finalizzato alla prevenzione della commissione, o tentata commissione, dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01.

Non è obiettivo del presente Modello quello di sostituire la normativa aziendale interna in vigore nel tempo in Dr Schär Spa, bensì implementarla e ove possibile completarla anche a presidio e tutela dei rischi connessi al D.Lgs. 231/01.

2.2. La metodologia di adozione del modello

La redazione del presente Modello, adottato da Dr. Schär Spa si è snodata per i seguenti passaggi:

- a) individuazione delle aree ed attività sensibili, ovvero dei processi e delle attività nell'esecuzione dei quali sussiste rischio di commissione di reati presupposto (mappatura del rischio);
- b) predisposizione di un sistema di controlli preventivi volti a diminuire il rischio (protocolli);
- c) diffusione e formazione dei soggetti destinatari sul Modello Organizzativo.

I controlli eseguiti, hanno verificato per le aree sensibili e le attività sensibili individuate:

- la **legalità** dell'attività e delle attività poste in essere (ogni attività deve essere posta in essere nel pieno rispetto della legge e delle norme vigenti nell'ordinamento giuridico);
- la **separazione delle funzioni** (ogni attività deve essere svolta da più soggetti, nessuno può eseguire in piena autonomia un intero processo);
- l'esistenza di **documenti** e controlli documentati;
- la **tracciabilità** di ogni procedura ed attività.

2.3. Definizione di rischio accettabile

Con riferimento al meccanismo sanzionatorio previsto dal Decreto, e da quanto previsto dalle Linee guida di Confindustria, in riferimento ai reati dolosi la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Dunque al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, i soggetti che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello e i controlli della società. Si conviene quindi che la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

2.4. La metodologia di definizione e valutazione del rischio

La definizione delle aree di rischio e delle attività sensibili, ai fini della selezione dei reati presupposto rilevanti per il Modello di Dr. Schär Spa è stata condotta mediante l'attività di audit del management della società e l'analisi della realtà operativa aziendale, nonché delle attività poste in essere dalla Società nei cicli di business, nei cicli di supporto e nelle attività di amministrazione dell'ente, nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs. 231/01.

Per ciascun reato presupposto previsto nel "catalogo" dei reati di cui al D.lgs. 231/01 (*reati di cui agli artt. 24 – 25 duodecies D.Lgs. 231/01 – vedi sub par. 1.2.*) è stato valutato in quali aree dell'attività di Dr. Schär Spa possa astrattamente essere commesso ed attraverso quali condotte e modalità attuative il reato di volta in volta esaminato.

In tal modo è stato definito il “rischio inerente” all’attività di Dr. Schär Spa, con riferimento alla possibile modalità attuative dei reati rilevanti, identificati nelle seguenti categorie astrattamente applicabili alla realtà di Dr. Schär Spa:

1. Reati Alimentari - Delitti contro l’industria e il commercio, frodi nel commercio di prodotti alimentari, delitti contro la Salute Pubblica
2. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
3. Delitti informatici e contro la fede pubblica
4. Reati societari
5. Reati contro la personalità individuale
6. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro
7. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
8. Delitti in materia di violazione del diritto d’autore
9. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria
10. Reati di criminalità organizzata e transnazionali
11. Reati in materia ambientale
12. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Al fine di individuare specificamente ed in concreto le aree e le singole attività a rischio si è proceduto, altresì, ad un’analisi della struttura societaria ed organizzativa di Dr. Schär Spa. Detta analisi è stata condotta utilizzando tutta la documentazione della Società descrittiva di procedure e processi, nonché tutte le indicazioni provenienti dalla dottrina, dalla giurisprudenza e dalla *best practice*.

Un tanto ha consentito una verifica capillare dei processi aziendali di volta in volta coinvolti e, quindi, l'individuazione tra essi di quelli suscettibili di essere considerati a rischio.

La valutazione del rischio in termini gravità, cioè dell'esposizione a pericolo che la società commetta o agevoli la commissione di un reato presupposto è stata condotta mediante la verifica degli standard di controllo individuati dalla *best practice*, ovvero:

- 1) Esistenza di procedure di regolamentazione interne;
- 2) Tracciabilità delle operazioni;
- 3) Segregazione delle funzioni e dei compiti;
- 4) Presenza di poteri autorizzativi formalmente conferiti.

La misurazione del “rischio netto” ossia la determinazione del livello di esposizione a pericolo di commissione dei reati presupposto rilevanti e del livello di accettabilità del rischio è stata eseguita indicando il rischio come Alto, Medio o Basso, in relazione all'esistenza ed all'adeguatezza degli standard di controllo adottati da Dr. Schär Spa e attuati:

- 1) Rischio Alto = gli standard di controllo non sono rispettati 
- 2) Rischio Medio = gli standard sono rispettati solo in parte 
- 3) Rischio Basso = gli standard sono rispettati 

Sono successivamente state formate delle schede grafiche di “mappatura ed analisi di rischio” secondo il seguente schema:

Categorie di reati	
Nomen Juris e breve descrizione delle fattispecie rilevanti	
Attività Sensibile	Modalità di possibile consumazione del reato
...	...
Unità organizzative interessate	...

Funzioni coinvolte nel processo		...	
		...	
Descrizione dell'operatività di Dr Schär Spa ed analisi			
Standard di controllo		Eventuali Correttivi Suggesti	
S1			
S2			
S3			
S4			

2.4. I protocolli

Per ognuna delle attività a rischio identificate è stato predisposto un protocollo (Parte Speciale B – Protocolli) che contiene la descrizione sintetica dei controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società nell'ambito di tali attività.

I predetti controlli sono stati preliminarmente identificati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze ai fini del D.Lgs. 231/01 e rappresentano solo una parte degli standard costituenti il complessivo sistema dei controlli della Società.

I controlli, così definiti, sono distinti in “generalisti” e “specifici”, in quanto questi ultimi risultano specificamente correlati al contenimento del rischio di commissione dei reati elencati nel D.Lgs. 231/01.

Previa enunciazione ed analisi delle fattispecie di reato (Parte Speciale A – Descrizione dei reati rilevanti) nella compilazione dei protocolli (Parte Speciale B - Protocolli) è stato adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti categorie di informazioni:

Parte introduttiva

Definizione dell'area di rischio in relazione alla fattispecie di reato

Unità organizzative interessate e processi coinvolti

Parte descrittiva dei controlli

Controlli generali sensibilità etica

normativa interna di riferimento

sistema delle deleghe, poteri di firma e poteri autorizzativi

flusso informativo/processo

Controlli specifici ulteriori prescrizioni che variano in relazione alle caratteristiche delle attività a rischio

3. “ORGANISMO DI VIGILANZA” O “ODV”

Premessa

L'Articolo 6 del decreto 231 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati presupposto se l'organo dirigente abbia, non soltanto adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo effettivamente idoneo a prevenire i reati considerati e lo abbia efficacemente attuato, ma altresì se abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale organismo, che ha natura di ufficio interno all'Ente prende il nome di Organismo di Vigilanza o ODV.

In conformità alle disposizioni dettate dagli artt. 6 e 7 del Decreto, al fine di assicurare una efficace ed effettiva attuazione del Modello, l'OdV deve presentare le seguenti caratteristiche:

- **Autonomia ed indipendenza:** è fondamentale che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, pertanto, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Al fine di garantire inoltre una maggiore obiettività di giudizio in relazione alle verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello è necessario che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi.
- **Professionalità ed Onorabilità:** l'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, dunque, proprie di chi svolge attività ispettiva, consulenziale e legale: tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; non sono, in ogni caso, nominabili quali membri dell'Organismo soggetti, esterni o interni all'azienda, che siano interdetti, anche solo temporaneamente o sospesi dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, che

versino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 cc., ovvero che siano sottoposti a procedimento penale oppure abbiano riportato condanna – anche non definitiva ed anche pronunciata in seguito a procedimento di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art.444 c.p.p. – per alcuno dei reati previsti nel catalogo di cui al D.Lgs. 231/01;

- **Continuità d'azione:** l'OdV deve porre in essere continuativamente le attività necessarie per la vigilanza del modello con adeguato impegno e con i necessari poteri ispettivi nonché essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di soddisfare le caratteristiche sopra indicate, nonché di garantire all'ODV l'esercizio degli autonomi poteri di iniziativa e controllo dei quali deve essere dotato, le linee guida di Confindustria suggeriscono, tra le varie possibilità in funzione delle specifiche caratteristiche aziendali, la “*creazione di un organismo ad hoc, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'internal audit, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.)*”.

Dr. Schär AG/SPA ha identificato il proprio Organismo di vigilanza in un organismo collegiale, composto da due membri interni ed un membro esterno, che riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- Direttore del Dipartimento Risorse Umane, responsabile in materia di organizzazione e sviluppo risorse umane e/o legislazione e contenzioso del lavoro. (Membro interno);
- Membro del Dipartimento Legale, responsabile dell'assistenza in materie di responsabilità amministrativa degli enti. (Membro interno);

- Professionista in ambito giuridico con comprovata esperienza in ambito di legale societario.
(Membro Esterno e Presidente)

Tale soluzione, collocando l'Organismo di vigilanza in posizione particolarmente elevata, è stata giudicata idonea in quanto:

- consente un collegamento diretto con il vertice aziendale e con il Collegio Sindacale
- garantisce l'autonomia e l'indipendenza della quale l'Organismo di vigilanza deve necessariamente disporre.

Durata in carica – cessazione – revoca

I componenti l'Organismo di Vigilanza **restano in carica per tre esercizi consecutivi** e decadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

La **cessazione** dei singoli membri dall'incarico avviene al verificarsi di tali circostanze:

1. Mancanza iniziale o il venire meno del requisito di onorabilità;
2. Scadenza dell'incarico;
3. Revoca del singolo membro per giusta causa;
4. Rinuncia scritta di uno o più componenti.

A tale proposito, per **“giusta causa”** di revoca dei membri dell'OdV dovrà intendersi:

- a) L'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- b) Le dimissioni o il licenziamento del soggetto cui è affidata la funzione di OdV per motivi non attinenti l'esercizio della funzione dell'OdV, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'OdV;

- c) Un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, quale - a titolo meramente esemplificativo - l'omessa redazione del rapporto scritto e della relazione annuale descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o situazioni a rischio reato;
- d) La pendenza di un procedimento penale nei confronti della società per alcuno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.
- e) L'intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'OdV.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione che la segnala immediatamente al Collegio Sindacale.

Allo stesso modo, costituiscono cause di **ineleggibilità e/o di decadenza**:

- I. L'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento, o condanna penale (anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o da una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- II. Qualora un componente sia coniuge, parente o affine entro il quarto grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;

In tali ipotesi, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un OdV ad interim, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello Organizzativo

adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno. È da fare riferimento al regolamento dell'organismo di vigilanza

3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito:

- A. Di vigilare sulla effettiva osservanza del Modello Organizzativo da parte di coloro che all'interno della Società rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione e da parte di coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (e, nei limiti previsti, dai Partner);
- B. Di valutare l'efficacia e adeguatezza del Modello Organizzativo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- C. Di proporre eventuali aggiornamenti del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative ovvero sia ritenuto opportuno un miglioramento del Modello Organizzativo stesso.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i seguenti compiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello Organizzativo, ossia sulla coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- Vigilare sull'adeguatezza del Modello Organizzativo, ossia sulla reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- Analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello Organizzativo;
- Attuare le procedure di controllo previste dal Modello Organizzativo;
- Elaborare le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- Effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni

- o atti, avvalendosi dell'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte;
- Verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine proporre delle modifiche in relazione ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
 - Mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
 - Monitorare costantemente l'evoluzione dell'organizzazione aziendale allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, avvalendosi della collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte;
 - Richiedere ai responsabili di ciascuna area aziendale a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello Organizzativo;
 - Curare, in collegamento con le altre funzioni aziendali interessate, il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello Organizzativo, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - o Presentare le proposte di adeguamento del Modello Organizzativo agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
 - o Verificare (follow-up) l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
 - Verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistemi delle deleghe ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario a proporre azioni correttive e aggiornamento degli stessi
 - Segnalare alle funzioni a tal fine competenti l'opportunità dell'adozione di sanzioni disciplinari a carico di responsabili di ipotesi di violazione del Modello Organizzativo;

- Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo, nonché elaborare un piano di formazione al fine di fornire ai Dipendenti tutti gli elementi necessari per una conoscenza di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 attraverso la predisposizione di documentazione interna idonea all'efficace attuazione del Modello Organizzativo, contenente le istruzioni d'uso, i chiarimenti ed i possibili aggiornamenti dello stesso;
- Interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con la struttura legale) e verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo a tali prescrizioni normative;
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello Organizzativo.
- Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si può avvalere del supporto delle altre funzioni aziendali, di volta in volta interessate, qualora ritenuto dallo stesso necessario e/o opportuno, al fine di conseguire la massima efficacia di azione.

Al fine di adempiere ai compiti affidatigli, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante, ha la facoltà di avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possono essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo, conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza ad esperti nelle materie di volta in volta richieste. A tal fine il Consiglio d'Amministrazione ha attribuito uno specifico potere di spesa.

3.3. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello Organizzativo, in merito ad ogni evento che possa ingenerare responsabilità di Dr. Schär AG/SPA ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di agevolare e tutelare il flusso di informazioni generali ed obbligatorie, si è istituito un indirizzo mail dedicato: odv@drschaer.com tramite la quale potranno essere inoltrate oltre alle documentazioni specificatamente previste dal Modello, ogni altra informazione rilevante proveniente anche da terzi.

Pertanto le segnalazioni recepite verranno gestite in tal modo:

- Le Segnalazioni, dovranno avere ad oggetto violazioni del Modello o comunque riportanti comportamenti contrarie ai principi di condotta della Società. Una volta ricevute, se ritenute rilevanti l'OdV avrà il compito di portarle a conoscenza del Consiglio d'Amministrazione.
- Se l'OdV, a propria discrezionalità riterrà opportuno ascoltare l'autore della segnalazione e/o il soggetto responsabile della violazione redige un apposito verbale e a propria discrezione decide se intraprendere o meno un'eventuale controllo interno.
- Le segnalazioni dovranno essere inviate in forma scritta, anche non anonima, e dovranno riportare violazioni attuali e/o potenziali del presente Modello. L'OdV gestirà la segnalazione in maniera tale da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione assicurando altresì la riservatezza dell'autore della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o della persona accusata ingiustamente.
- Le segnalazioni saranno custodite presso un archivio cartaceo e/o informatico, accessibile esclusivamente all'OdV.

3.4. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni specifiche obbligatorie

In linea alle Guide Linea di Confindustria, Dr. Schär Spa concepisce i flussi informativi diretti all'OdV come ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che hanno reso possibile il verificarsi di un eventuale reato. Pertanto tale informazioni dovranno riguardare (i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali a rischio reato al fine di garantire l'attuazione del modello (report riepilogativi

dell'attività svolta, attività di monitoraggio ecc. (ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Pertanto dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV informazioni relative a :

- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231;
- Report redatti dai responsabili di altre funzioni aziendali o dal Collegio Sindacale, nello svolgimento delle loro funzioni di controllo, riportanti fatti e/o omissioni rilevanti ex D.lgs. 231/2001.
- Aggiornamenti relativi all'effettiva attuazione del Modello e l'applicazione di eventuali sanzioni, apertura di procedimenti di controllo e/o archiviazione degli stessi.
- Informazioni e/o provvedimenti derivanti dalle Autorità competenti a seguito di ispezioni e controlli in capo alla Società e la presenza di accertamenti circa la sussistenza di eventuali violazioni della disciplina 231.

3.5. Reporting dell'OdV verso i Vertici aziendali

L'OdV provvede a riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione attraverso la predisposizione di un apposito rapporto scritto avente ad oggetto l'attività svolta e le eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo ed all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di reporting, una verso il Consiglio di Amministrazione, l'altra verso il Collegio Sindacale e provvederà ad inviare a detti organi societari:

- i. con cadenza almeno annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in

- particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappa delle aree e dei Processi Sensibili, ecc.) e ad eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni;
- ii. tempestivamente, una segnalazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello Organizzativo ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio-reato, o di modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di operazioni di finanza straordinaria che attengano al perimetro di attuazione del Modello Organizzativo;
 - iii. tempestivamente, in merito alle violazioni accertate del Modello Organizzativo, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della società e sul suo corretto funzionamento.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

Ogni tipo di rapporto/ riunione disciplinato al presente paragrafo dovrà trovare riscontro in forma scritta che dovrà essere idoneamente archiviata.

Inoltre l'OdV presenterà semestralmente una relazione circa l'attività svolta e sull'attuazione del Modello presso la Società.

L'OdV provvederà altresì a promuovere iniziative di formazione e di diffusione del presente Modello, diversificate in base al ruolo e alla posizione ricoperta dei destinatari.

Tali iniziative formative potranno avvenire tramite incontri periodici, seminari e strumenti di e-learning.

Dr. Schär Spa ha il compito di fornire adeguate informative sul Modello e sulle procedure, rivolte a soggetti terzi.

3.6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report e relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di vigilanza in apposito archivio.

3.7. Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di vigilanza redige con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo.

Il programma deve contenere un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di verifiche e controlli non programmati.

3.8. Aggiornamento ed adeguamento del Modello

L'aggiornamento del Modello organizzativo è finalizzato a garantire la permanente adeguatezza dell'assetto organizzativo dell'ente nel mutare delle condizioni giuridiche e fattuali poste a fondamento della originaria scelta di *compliance*.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi, nonché delle risultanze dei controlli.

L'Organismo di vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in ordine alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo alle funzioni aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di vigilanza provvede, senza indugio, a rendere operative le modifiche del Modello ed a curare la divulgazione dei contenuti all'interno ed all'esterno della società.

L'Organismo di vigilanza ha infine il dovere di proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche

ovvero aggiornamenti del Modello in riscontro di carenze e/o lacune emerse in esito a verifiche sull'efficacia del medesimo, nonché in conseguenza del mutamento del quadro normativo di riferimento.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

4.1. Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello da parte dei Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le regole previste nel Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe, pertanto l'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

Al fine di ottemperare alle previsioni del Decreto Legislativo 231/2001 Dr. Schär Spa ha integrato il sistema disciplinare previsto dal CCNL Industria Alimentare provvedendo ad adeguare e ad aggiornare il sistema preesistente al disposto normativo del citato Decreto 231/2001.

I principi e le regole contenute nel Modello si integrano quindi con quelle del "Sistema Sanzionatorio" adottato dal Consiglio di Amministrazione.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto viene costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, che deve essere informato in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

La funzione titolare del potere disciplinare, ovvero l'Organismo di vigilanza, che riceva segnalazione di potenziali violazioni delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello e dal Codice Etico, che non coinvolga il titolare del potere disciplinare, ne informa quest'ultimo, il quale sarà tenuto ad attivare il relativo procedimento disciplinare, avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti.

Nel caso in cui, in esito alle verifiche ed accertamenti condotti, venga accertata la violazione del Modello, all'autore/i di dette violazioni vengono applicate le sanzioni previste, dalla funzione competente secondo l'organizzazione aziendale, nel rispetto del regolamento disciplinare e nel rispetto altresì delle garanzie previste dalla legge e dai CCNL.

Qualora le violazioni siano imputabili al titolare del potere disciplinare, l'Organismo di vigilanza ne informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Nel procedimento disciplinare è sempre garantita la riservatezza del segnalante e la sua tutela contro qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio nei suoi confronti da chiunque posto in essere, nei limiti del diritto di difesa dell'incolpato.

La tutela della riservatezza del segnalante è prestata in ogni fase del procedimento disciplinare ed ammette deroga soltanto al fine di garantire il diritto di difesa dell'incolpato che ne richieda l'esame o il confronto:

per espresso consenso del segnalante, se la contestazione dell'addebito disciplinare si fondi su riscontri oggettivi esterni alla segnalazione e/o accertamenti distinti ed ulteriori;

per indispensabile necessità di difesa dell'incolpato ed anche a prescindere dal consenso del segnalante, se la contestazione dell'addebito disciplinare si fondi esclusivamente (in tutto) o essenzialmente (in parte prevalente) sulle dichiarazioni del segnalante contenute nella segnalazione.

Sino a conclusione del procedimento disciplinare il segnalante non può essere destinatario di provvedimenti disciplinari negativi con riguardo alle sue condizioni di lavoro, collegati alla segnalazione stessa.

All'esito del procedimento disciplinare con archiviazione per infondatezza della segnalazione effettuata con dolo o colpa grave da parte del segnalante, questi è soggetto all'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Sanzionatorio.

4.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, da mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello e dal Codice Etico aziendale;

- Mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- Violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- Omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri
- Sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- a) Gravità della inosservanza;

- b) Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- c) Elemento soggettivo della condotta;
- d) Rilevanza degli obblighi violati;
- e) Conseguenze in capo alla società;
- f) Eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- g) Circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- a) i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- b) la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- c) l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- d) la prevedibilità delle conseguenze;
- e) le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione di un eventuale procedimento civile e/o penale e dall'esito dello stesso, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

4.3. Destinatari

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Documento descrittivo del Modello i lavoratori dipendenti, gli Amministratori e Sindaci, i fornitori ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Dr. Schär Spa applica sanzioni diverse in relazione alla qualità soggettiva degli autori della violazione del Modello organizzativo, secondo il seguente sistema

4.3.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

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, attenendosi alle direttive della Società, le mansioni e compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL Industria Alimentare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che essa verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL. Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari conservativi e provvedimenti disciplinari risolutivi e verranno applicate sulla base del rilievo e gravità che assumono le singole fattispecie esaminate.

Le sanzioni irrogabili verranno proporzionate, a seconda della gravità della violazione, in:

- rimprovero verbale

- rimprovero scritto
- multa non superiore a tre ore di retribuzione
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

Nella correlazione tra la violazione accertata e la sanzione irrogabile, si prevede che:

1. incorrerà nei provvedimenti disciplinari conservativi, il lavoratore che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali condotte omessa esecuzione degli ordini impartiti dalla Società, sia in forma scritta, che verbale;
2. incorrerà nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretta in modo non equivoco al compimento di un reato contemplato dal D.Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale condotta una grave infrazione disciplinare, tale da far venir meno alla radice la fiducia della Società nei confronti del lavoratore dipendente;
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento, tale non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari.

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di vigilanza e dall'Ufficio personale.

Il Codice Etico e gli altri regolamenti aziendali la cui violazione importa applicazione delle sanzioni disciplinari sono portati a conoscenza dei lavoratori mediante affissione sulla bacheca aziendale in luogo accessibile a tutti (art.7 L. 300/70).

4.3.2. Sanzioni per i Dirigenti

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali dei Modelli, delle regole di comportamento imposte dal Codice etico e delle procedure aziendali – anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza – il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL Dirigenti Industria e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

4.3.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione della normativa vigente, dei Modelli o del Codice etico da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, ovvero del Collegio Sindacale, l'Organismo di vigilanza

informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

4.3.4. Sanzioni nei confronti di fornitori e partner commerciali

Ove possibile, condizione necessaria per concludere contratto di ogni tipo con la Società, ed in particolare contratti di fornitura, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico in relazione alle prestazioni oggetto del contratto. Tali contratti dovranno prevedere, ove possibile, clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società, senza alcuna penale in capo alla stessa, in caso di commissione di reati presupposto o di condotte finalizzate alla commissione dei medesimi, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico della Società.

In ogni caso, la consumazione di reati presupposto ovvero di condotte in violazione del Codice Etico sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi dell'art.1453 e ss. del codice civile.

La Società si riserva comunque di agire in tutte le opportune sedi giudiziarie per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tali condotte derivino danni di qualsiasi natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure, anche solo cautelari, previste dal D.Lgs. 231/01.

4.3.5. Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi

Ove possibile, la Società inserirà nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali e di collaborazione con i propri collaboratori non subordinati specifiche clausole che la facoltizzano a recedere

unilateralmente da detti rapporti per il caso in cui detti soggetti pongano in essere condotte in contrasto con i principi del Codice Etico e tali da comportare il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

Verrà fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno, qualora da tali condotte derivi in concreto danno alla Società, in esso compreso il danno da applicazione da parte del Giudice competente delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

4.3.6. Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri ovvero una qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti, sino alla revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva, in ogni caso, l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

4.3.7. Sanzioni a tutela dei segnalanti nel sistema di controllo diffuso – Whistleblowing

In conformità all'art. 6 comma 2-bis D.lgs. 231/01 ed a tutela dell'efficace e corretta applicazione del sistema di controllo diffuso la Società ha previsto specifiche sanzioni:

- la violazione del divieto di compiere atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante, per motivi collegati alla segnalazione, è punito con la sanzione prevista per tipologia di autore (dirigenti o dipendenti) e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile, graduata secondo la gravità del fatto e con esclusione della sanzione più lieve;
- la violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante è punita con la sanzione con l'applicazione delle sanzioni previste per tipologia di autore (dirigenti o dipendenti) e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile, con esclusione delle sanzioni di mero avvertimento (rimprovero verbale o scritto);
- la segnalazione dalla quale derivi apertura di un procedimento disciplinare a carico di terzi, effettuata con dolo o colpa grave e che si riveli infondata, è punita con la rivelazione dell'identità del segnalante e con l'applicazione delle sanzioni pecuniarie previste per tipologia di autore e di rapporto sotteso, previste dal CCNL applicabile.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari previste lascia impregiudicato ogni diritto di azione dei soggetti passivi di tali violazioni, in ogni più opportuna sede contro chiunque violi i divieti e le tutele previste.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza sia dal segnalante che ne è stato vittima o dall'associazione sindacale di appartenenza.

A tutela del segnalante, fatto oggetto di atti ritorsivi o discriminatori posti in essere nei suoi confronti dalla Società, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari e/o organizzativi, è sanzionato con la nullità:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del dipendente segnalante condotte illecite o non conformi al Modello organizzativo della Società;

- ogni altro provvedimento di mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. o qualsiasi altra misura organizzativa che risulti ritorsiva o discriminatoria di un soggetto segnalante.

In ipotesi di contenzioso avanti l'Autorità giudiziaria ordinaria, legato all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimento o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione di un segnalazione, è posto a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare che tali misure organizzative sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

4.4. Risarcimento del danno

La Società ribadisce, in questa sede, che la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare.

La Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e, pertanto, nell'eventualità in cui un reato sia commesso, la Società sin d'ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei destinatari del Modello, siano essi dipendenti della Società, Amministratori, Sindaci, consulenti o partner, ed in aggiunta alle sanzioni previste dal presente sistema sanzionatorio, la Società si riserva sin d'ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno arrecato.

5. PROGRAMMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

5. Piano di Comunicazione

Dr. Schär Spa, al fine di dare efficace attuazione al Modello organizzativo adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

In particolare, l'obiettivo della Società è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non soltanto ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi di Dr. Schär Spa in forza di rapporti contrattuali.

Sebbene tale attività di comunicazione sia diversamente caratterizzata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, l'informazione concernente i contenuti ed i principi del Modello sarà, comunque, improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità allo scopo di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni e principi che sono tenuti ad osservare.

5.1. Diffusione e formazione

I contenuti del Modello saranno portati a conoscenza di tutti i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti che intrattengano con Dr. Schär Spa rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, in ossequio al principio della massima diffusione interna ed esterna dei valori, dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello.

Per i dipendenti ed i collaboratori dovrà essere garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello sia con affissione presso la bacheca aziendale, sia con pubblicazione sull'Intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti destinatari del Modello la suddetta documentazione dovrà essere disponibile sul sito web aziendale.

Tra gli strumenti di informazione e comunicazione interna potrà essere predisposto un canale tematico o indirizzo mail a disposizione di tutti i destinatari anche per eventuali segnalazione all'Organismo di vigilanza.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, la Società organizzerà dei percorsi formativi che potranno concretizzarsi, a seconda dei casi, attraverso la distribuzione di prodotti di e-learning e/o in corsi da tenersi in aula.

A completamento delle attività di formazione sarà prevista la compilazione dei questionari e delle relative dichiarazioni attestanti l'avvenuta formazione.

Il piano di formazione sarà concordato nei contenuti e nelle modalità con l'Organismo di vigilanza.

Ai componenti gli Organi sociali sarà resa disponibile una copia cartacea della versione integrale del documento illustrativo del Modello e sarà fatto loro sottoscrivere un impegno di osservanza dei contenuti del Modello stesso. Per i neo assunti verrà prevista un'apposita clausola nel contratto di lavoro.

Una copia del Codice Etico verrà trasmessa ai clienti, ai fornitori ed agli Istituti finanziari di riferimento. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello.

5.2. Clausole contrattuali

Al fine di favorire il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti che interagiscono a vario titolo con la Società, Dr. Schär Spa provvederà ad inserire nei contratti clausole standard che impegnino a non tenere condotte tali da determinare violazioni dei principi contenuti nel Modello, con previsione, in caso di violazione di tale obbligo, di possibile risoluzione del contratto.