

# Dr Schär

Innovating special nutrition.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
di  
DR. SCHÄR SPA**

Versione 007 di data 31/03/2025  
Approvata con delibera CdA dd. 20/05/2025

## Definizioni

**“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 ed i Partner cui sono rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente Modello Organizzativo;

**“Dipendenti”:** tutti i lavoratori subordinati (compresi i quadri e 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 informazione, 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, il Codice Etico, le Procedure Aziendali e i Regolamenti Interni, 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, le leggi in materia agroalimentare, ogni norma vigente che contiene richiami alla disciplina 231/2001;

**“Organismo di Vigilanza” o “ODV”:** ufficio preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento;

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

**“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, 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

Versione 007 di data 31/03/2025

Approvata con delibera CdA dd. 20/05/2025

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 SPA con sede in Postal (BZ), Zona produttiva Winkelau n.9 39014 ed ogni sua estensione e stabilimento sul territorio nazionale, ovvero tutti gli Stabilimenti dell'organizzazione italiana con sede in Postal (BZ), Laives (BZ), Borgo Valsugana (TN) e Trieste (TS)

**“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 volti sia a dare ordine a tutte le attività amministrative e produttive da svolgere, sia a consentire un controllo di legalità e legittimità delle stesse, nonché a prevenire, nello svolgimento di tutte le attività aziendali e in ogni settore, la commissione di illeciti di ogni tipo ed in particolare dei reati contemplati nel D.lgs. 231/01.

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 si inserisce nel più articolato sistema di procedure e controlli che rappresentano l'architettura della gestione e controllo della Società, già operante ed informata al **Sistema di Gestione Integrata Dr. Schär Spa**, alle procedure e controlli implementati nel progetto di conformazione delle attività agli standard **ISO 9001** Sistema di gestione della qualità, **ISO 14001** Sistema di gestione ambientale, **ISO 45001** Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, nonché agli standard di sicurezza di prodotto e di igiene alimentare, ovvero le 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**.

La Società si è dotata di modello di organizzazione gestione e controllo sin dal 2015 raccogliendo con esso tutte le linee guida, procedure ed istruzioni aziendali operative e parallelamente implementando un codice etico che racchiude i principi fondanti dell'azione di Dr. Schär Spa e la cultura di legalità propugnata in ogni attività così come in ogni affare.

Il primo Modello della Società si è confrontato con le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 redatte da Confindustria e con le *best practices* del momento.

La revisione del 2018 ha preso in considerazione la prima proposta di legge in esame alle Camere e recante la riforma dei reati agroalimentari del 14/10/2015, pur se rimasta inattuata.

I successivi aggiornamenti hanno avuto ad oggetto le modifiche del catalogo dei reati presupposto e, per il resto, sono rimaste assorbite dall'attività legata alla gestione della Pandemia da COVID-19 che ha occupato dal marzo 2020 all'estate 2022 e coinvolge tutt'ora anche l'organismo di vigilanza della Società.

L'attuale revisione 2022 si confronta con la riforma del D.D.L. S. 283 della XVIII – Commissione Caselli – approvata al Senato della Repubblica italiana in luglio 2020, invero giacente dall'11 novembre 2020, la cui previsione più importante è quella di rendere obbligatoria nelle imprese agroalimentari l'adozione di un Modello organizzativo specifico che preveda a prevenzione tutti i reati contro la salute pubblica legati all'immissione sul mercato di prodotti alimentari non genuini o contraffatti.

Il Consiglio d'Amministrazione procede annualmente, anche su segnalazione dell'ODV, ad implementare e aggiornare il Modello organizzativo con riguardo ai contenuti, alla mappatura dei rischi ed all'individuazione delle aree ed attività sensibili, nonché all'aggiornamento del catalogo dei reati presupposto. La nuova versione del modello approvata dal Consiglio d'Amministrazione sostituisce la versione precedente.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
di  
DR. SCHÄR SPA**

**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” o anche solo “il Decreto”), 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 ed europee ratificate dallo Stato italiano.

Il D.lgs. 231/01 introduce la responsabilità amministrativa degli enti (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 consegue, dunque, alla responsabilità penale di un soggetto dell’azienda che in posizione apicale o subordinata abbia commesso un “reato presupposto” indicato nel D.lgs. 231/01, per perseguire un interesse dell’ente o dal quale sia derivato un vantaggio per l’ente.

Sono “**Apicali**” i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero che esercitano anche solo di fatto la gestione e il controllo dell’ente. Sono “**Subordinati**” il personale dipendente, i collaboratori dell’ente e i consulenti.

La responsabilità amministrativa degli enti si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato ed è autonoma rispetto ad essa: 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.

Secondo le Sezioni Unite della Corte di Cassazione (**Cass. Sezioni Unite Sent. 24/04/2014 n. 38343**) la responsabilità degli Enti ai sensi del decreto legislativo 231/01 è una responsabilità non amministrativa né penale, ma costituisce un *tertium genus* autonomo, una responsabilità amministrativa da reato che mira a punire non il singolo soggetto che ha posto in essere l’azione, ma l’ente all’interno del quale l’azione delittuosa è stata commessa per suo conto, sicché in specie con riferimento ai reati colposi, emerge un contenuto di “colpa di organizzazione” dell’ente.

Il sistema delineato dal D.lgs. 231/01 impone, perciò, agli enti ed alle organizzazioni complesse di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione dei reati specifici che potrebbero essere commessi da Apicali e Subordinati nel corso delle attività tipiche dell’Ente particolare, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale: tali accorgimenti vanno consacrati in un documento, un modello che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli; non avere ottemperato a tale obbligo fonda il rimprovero, cioè la colpa di organizzazione.

Qualora sia accertata la commissione di un reato presupposto nell’interesse o a vantaggio dell’ente, in assenza di Modello Organizzativo o in mancanza di efficace attuazione del Modello stesso, l’ente è passibile di:

- **sanzioni pecuniarie**, in quote con il tetto massimo di € 1.500.000,00;
- **sanzioni interdittive**, applicabili anche anticipatamente come misure cautelari quali
  - l’interdizione dell’esercizio dell’attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
  - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, o revoca di quelli già concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **pubblicazione della sentenza di condanna a spese dell’ente**, applicabile qualora siano irrogate sanzioni interdittive e consistente nella pubblicazione della sentenza su uno o più giornali anche unitamente all’affissione nel Comune dove l’Ente ha la sede principale.

Durante le indagini preliminari ed in via cautelare può essere disposta:

- i) una **qualsiasi delle sanzioni interdittive** applicate in via cautelare e preventiva;

- ii) il **sequestro preventivo** delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca, ex art. 53 del Decreto;
- iii) il **sequestro conservativo** dei beni mobili ed immobili dell'ente, qualora sussista fondato timore 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.

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

Quando, tuttavia, non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, può procedersi anche su somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: cosiddetta **confisca per equivalente**.

## 1.2 Difesa ed esonero da Responsabilità Amministrativa dell'ente

L'applicazione preventiva e cautelare delle sanzioni interdittive può essere evitata se l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ha:

- a) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato;
- b) adottato ed attuato un Modello organizzativo postumo ed idoneo a prevenire reati come quello verificatosi;
- c) messo a disposizione il profitto conseguito.

Al fine di evitare, invece, la condanna dell'ente per i reati presupposto di cui al catalogo del Decreto, l'unica forma di esonero prevista è costituita dall'adozione preventiva di un Modello organizzativo che ha efficacia differente in relazione al soggetto interno all'ente che ha concretamente commesso il reato.

In caso di reato commesso da soggetto Apicale, l'ente non risponde del reato se supera la presunzione di responsabilità prevista dalla legge e dimostra di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, affidando il compito di vigilare sull'organizzazione ad un organismo autonomo della società (l'ODV), cosicché per commettere il reato gli autori hanno dovuto eludere fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione.

In caso di reato commesso da soggetto Subordinato, invece, l'ente non risponde, se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo, con inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, quindi, dimostrare la inidoneità del modello ovvero la inefficace attuazione del medesimo.

## 1.3. 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 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.

**In caso di fusione, anche per incorporazione**, l'ente risultante risponde anche dei reati per i quali erano amministrativamente responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

**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.

**In caso 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.

#### 1.4. Responsabilità degli enti nei gruppi di società

Il D.lgs. 231/2001 è stato formulato senza tener conto della realtà dei gruppi di società, 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.

Le Linee Guida di Confindustria 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

Versione 007 di data 31/03/2025

Approvata con delibera CdA dd. 20/05/2025

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 11 società dislocate in altrettanti paesi, con 18 siti attivi tra stabilimenti produttivi e sedi commerciali (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 in Italia;**
- 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.

### 1.5. Elenco Reati presupposto

L’elenco dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/01 è in continua evoluzione e viene qui sintetizzato per categorie di reati come risultante dall’ultimo intervento legislativo rilevante del 10 agosto 2024:

- i)* Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (Art. 24, D.lgs. N. 231/2001)
- ii)* Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. N. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. N. 48/2008]
- iii)* Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. N. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. N. 49/2009]
- iv)* Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità e corruzione (Art. 25, D.lgs. N. 231/2001) [articolo modificato dalla L. N. 190/2012]
- v)* 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]
- vi)* Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. N. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. N.

- 99/2009]
- vii)** Reati societari Art. 25-ter, D.lgs. N. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. N. 61/2002, modificato dalla L. N. 190/2012]
  - viii)** 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]
  - ix)** 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]
  - x)** Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. N. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. N. 228/2003]
  - xi)** Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. N. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. N. 62/2005]
  - xii)** Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.lgs. n. 107/2018]
  - xiii)** 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]
  - xiv)** 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]
  - xv)** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies1) [articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021]
  - xvi)** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. N. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. N. 99/2009]
  - xvii)** 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]
  - xviii)** 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]
  - xix)** 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]
  - xx)** Reati transnazionali (L. N. 146/2006)
  - xxi)** Razzismo e Xenofobia (Art. 25-terdecies D.lgs. 231/01) [articolo aggiunto dalla L.20 novembre 2017, n. 167]
  - xxii)** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/01)
  - xxiii)** Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/01)
  - xxiv)** Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/01)
  - xxv)** Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies D.lgs. 231/01)
  - xxvi)** Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies D.lgs. 231/01)
  - xxvii)** Responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)

Di tutti i reati elencati nel D.lgs. 231/01 e successive integrazioni, soltanto alcuni possono concretamente essere commessi nelle attività di Dr. Schär Spa.

La selezione dei reati rilevanti è indicata nella parte Speciale del presente Modello.



## 2. METODOLOGIA PER L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

### 2.1. I contenuti del modello

Il presente Modello è predisposto tenendo conto delle fattispecie di reato attualmente contemplate dal D.lgs. 231/01 e delle condotte integrative di tali fattispecie potenzialmente realizzabili in concreto nell'attività di Dr. Schär Spa quale società del settore agro-alimentare che produce e commercia i propri prodotti in Italia e nel mondo. Ogni attività sensibile individuata è stata valutata con riferimento alle specificità delle procedure e prassi in concreto rilevate presso ogni sede e stabilimento in cui è strutturata la Società sul territorio italiano.

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

Sezione I	– PARTE GENERALE
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 e regole, funzionali 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 Decreto.

Il Modello non sostituisce la normativa aziendale di Dr Schär Spa, bensì la integra e la completa.

### 2.2. La metodologia di adozione del modello

La redazione del Modello di Dr. Schär Spa si è snodata per i seguenti passaggi:

- 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);
- predisposizione di un sistema di controlli preventivi volti a diminuire il rischio (protocolli);
- 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 norma 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, 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. 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

Versione 007 di data 31/03/2025

Approvata con delibera CdA dd. 20/05/2025

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 presupposto è stato valutato se ed in quali attività di Dr. Schär Spa questi possono astrattamente essere commessi, attraverso quali condotte e quali modalità attuative. In tal modo sono stati distinti i reati per i quali il rischio di commissione è inerente o non inerente alle attività di Dr. Schär Spa e, se inerente è specifico e concreto oppure generale ed astratto.

I reati il cui rischio è inerente sono poi stati esaminati individuando le aree e le singole attività a rischio, nonché i soggetti apicali o subordinati secondo la struttura societaria ed organizzativa di Dr. Schär Spa che sono chiamati a presidiare i rischi.

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:

<b>Categorie di reati</b>	
Nomen Juris e breve descrizione delle fattispecie rilevanti	
<b>Attività Sensibile</b>	<b>Modalità di possibile consumazione del reato</b>
...	...
<b>Unità organizzative interessate</b>	...
<b>Funzioni coinvolte nel processo</b>	...
<b>Descrizione dell'operatività di Dr Schär Spa ed analisi</b>	
<b>Standard di controllo</b>	<b>Eventuali Correttivi Suggesti</b>
S1	
S2	
S3	
S4	

## 2.5. Definizione dei Protocolli Preventivi

Per ognuna delle attività a rischio identificate è stato predisposto un protocollo, che contiene la descrizione sintetica dei controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società nell'ambito di tali attività. Questi controlli sono stati preliminarmente mappati 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 sono distinti in "generali" e "specifici", in quanto solo questi ultimi risultano specificamente correlati al contenimento del rischio di commissione dei reati specificamente analizzati nel protocollo preventivo.

Nella compilazione dei protocolli è stato adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti 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	prescrizioni specifiche che variano in relazione alle caratteristiche delle attività a rischio

### 3. “ORGANISMO DI VIGILANZA” o “ODV”

L'Articolo 6 del Decreto subordina l'efficacia esimente del Modello al fatto che l'ente debba affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso ad un organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo che costituisce un ufficio interno e prende il nome di Organismo di Vigilanza o ODV.

In conformità alle disposizioni dettate dagli artt. 6 e 7 del Decreto l'ODV deve avere le seguenti caratteristiche:

- **autonomia e indipendenza:** l'ODV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, perciò né l'ODV né i suoi membri devono avere 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; non sono, perciò, nominabili quali membri dell'ODV soggetti, esterni o interni all'azienda, che siano interdetti 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, ovvero 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.

Al tali fini Dr. Schär SPA ha identificato il proprio organismo di vigilanza in un organismo collegiale, composto da 3 membri interni (uno esperto in sicurezza alimentare ed uno in sicurezza sul lavoro) ed 1 membro esterno; l'ODV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione ed ha facoltà di colloquiare anche con il Collegio Sindacale.

I componenti l'Organismo di Vigilanza restano in carica per 3 esercizi consecutivi e decadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il singolo membro cessa dall'incarico per mancanza iniziale o venire meno del requisito di onorabilità, scadenza dell'incarico, revoca per giusta causa o rinuncia. Per “giusta causa” di revoca dei membri dell'ODV si intende: **a.** interdizione o inabilitazione, o altra grave infermità che renda il membro inidoneo a svolgere le proprie funzioni, ovvero un'infermità che comporti l'assenza dal lavoro per un periodo superiore a 6 mesi; **b.** le dimissioni o il licenziamento del soggetto membro dell'ODV, ovvero l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia ed indipendenza; **c.** grave inadempimento dei doveri propri dell'ODV; **d.** 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. Costituiscono, altresì, cause di ineleggibilità e/o di decadenza anche: **a.** 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; **b.** 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.

La revoca dell'incarico è deliberata dal Consiglio di Amministrazione che la segnala immediatamente al Collegio Sindacale e provvede alla nomina del componente cessato. In tali ipotesi, il Consiglio di Amministrazione può disporre la sospensione dei poteri dell'ODV e/o la nomina di un ODV ad interim.

La nomina del membro deve 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 parte integrante del sistema di controllo interno.

#### 3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito:

- di vigilare sulla effettiva osservanza del Modello Organizzativo da parte di coloro che all'interno della Società

Versione 007 di data 31/03/2025

Approvata con delibera CdA dd. 20/05/2025

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);

- di valutare l'efficacia e adeguatezza del Modello Organizzativo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- 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 affidati i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia sulla coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- vigilare sull'adeguatezza del Modello, ossia sulla reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti e ritenuti illeciti;
- analizzare nel tempo i requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- attuare le procedure di controllo previste dal Modello;
- 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 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;
- curare, in collegamento con le altre funzioni aziendali interessate, il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura si realizza in due momenti distinti ed integrati:
  - presentare le proposte di adeguamento del Modello Organizzativo agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
  - 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, 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, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti e possibili aggiornamenti;
- 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.
- nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'ODV si può avvalere del supporto delle altre funzioni

Versione 007 di data 31/03/2025

Approvata con delibera CdA dd. 20/05/2025

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 all'ufficio uno specifico potere di spesa.

### **3.3. Flussi di informazione endo-societari e whistleblowing**

Alla base dell'efficace attuazione del MOGC vi è la condivisione delle regole organizzative stabilite dall'ente da e con tutti i suoi collaboratori, così che ciascuno comprenda di essere tenuto non soltanto al rispetto dei precetti dati dal vertice aziendale ma, al contempo, ne pretenda il rispetto da tutti gli altri collaboratori e colleghi, sentendosi investito di un ruolo attivo di attuazione della cultura aziendale mediante la vigilanza sulle regole date, da parte di tutti, a qualsiasi livello.

A tali fini è necessaria l'organizzazione di flussi informativi che permettano lo scambio di informazioni tra gli organi societari, le funzioni societarie ed ogni collaboratore ad ogni livello, così che la società possa attivare opportune verifiche e poi attivare adeguate misure di gestione e/o prevenzione di eventuali anomalie, così realizzando il costante miglioramento gestorio cui mira.

Dr. Schär SPA, in ottica di miglioramento dei flussi informativi e di amplificazione del sistema di controllo interno, ha inteso integrare il sistema di controllo previsto dal D.lgs. 231/01 con il sistema di controllo diffuso proprio del D.lgs. 24/23, c.d. whistleblowing, accentrando nel proprio Organismo di vigilanza l'ufficio societario dedicato alla ricezione, verifica, gestione, elaborazione e reindirizzamento verso le funzioni di vertice, dei flussi informativi endo-societari obbligatori e facoltativi e/o eventuali.

Oltre che attraverso il canale whistleblowing la Società ha previsto specifici flussi informativi da e verso l'ODV in merito ad ogni evento che possa ingenerare responsabilità di Dr. Schär 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](mailto:odv@drschaer.com) tramite la quale potranno essere inoltrate oltre alle documentazioni specificatamente previste dal Modello, ogni altra informazione rilevante proveniente anche da terzi.

Inoltre, presso le sedi distaccate della Società di Borgo Valsugana e di Trieste è dato incarico ad un referente esterno all'ODV per raccogliere ed inviare segnalazioni specifiche inerenti alla singola sede.

Il Consiglio di Amministrazione, le funzioni apicali, nonché tutti i collaboratori di ogni e qualsiasi livello sono chiamati ad attuare il seguente sistema di controllo interno integrato e sono tenuti ad informare l'ODV, direttamente o attraverso il sistema whistleblowing, su ogni informazione obbligatoria o facoltativa, anomalia e/o atipicità riscontrata nell'ambito delle proprie attività di lavoro ordinarie e/o nelle proprie attività di controllo periodiche (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio ecc.), nel rispetto delle seguenti regole.

Le segnalazioni ricevute verranno gestite in tal modo:

- l'ODV, a propria discrezione, potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il soggetto responsabile della violazione, redigendo apposito verbale e potrà decidere se intraprendere o meno un'eventuale indagine interna;
- l'ODV avrà il compito di attivare ogni risorsa coinvolta nei processi e di portare a conoscenza del Consiglio d'Amministrazione gli esiti dell'indagine interna;
- l'ODV gestirà eventuali segnalazioni pervenute attraverso il canale whistleblowing, mantenendo la riservatezza del segnalante, così da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per lo stesso, 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.

#### 3.4.1. INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE PROVENIENTI DALLE FUNZIONI APICALI

Il Consiglio di Amministrazione, anche attraverso il CEO o il CFO e le altre Funzioni Apicali deve inviare all'ODV una informativa relativa a:

- operazioni societarie straordinarie;
- operazioni commerciali di particolare rilievo ed importanza per la Società e per il mercato di riferimento anche in termini di investimento e spesa;
- modifiche della struttura societaria o della compagine societaria,
- conferimento di deleghe o procure speciali con rappresentanza e poteri di spesa,
- modifiche rilevanti dell'organizzazione societaria e dei poteri di amministrazione e gestione della società;

Il Consiglio di Amministrazione, le Funzioni Apicali Corporate, tutti i Plant Manager e, in generale, la funzione apicale al vertice del settore interessato o delegata ad una operazione specifica devono inviare una informativa obbligatoria all'ODV relativa a:

- ispezioni di qualsiasi autorità di controllo e vigilanza, ovvero 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;
- campagne di ritiro dei prodotti, ispezioni e controlli sull'igiene e sicurezza dei prodotti, ogni genere di allerta relativa a non conformità o interferenze con i sistemi di controllo della qualità e sicurezza dei prodotti;
- report redatti dai responsabili di altre funzioni aziendali, dalle Società di certificazione ISO, report del Collegio Sindacale, nello svolgimento delle loro funzioni di controllo, riportanti fatti e/o omissioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- pendenza di procedimenti giudiziari o avvio di procedimenti, indagini, reclami, che derivino dalla violazione o dalla potenziale violazione della disciplina 231;
- 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;
- violazioni da parte dei collaboratori nella gestione di regali e omaggi non di modico valore, nonché eventuali condotte corruttive o ipotesi di soggezione a condotte concussive da parte di soggetti della PA.

I soggetti apicali che rivestono funzioni HR ed HSE nonché tutti gli RSPP interni devono inviare una informativa obbligatoria all'ODV relativa a:

- pendenza di procedimenti disciplinari nei confronti di qualsiasi collaboratore, relativi alla violazione del Codice Etico e/o a comportamenti pericolosi, dannosi, illegittimi o illeciti dei collaboratori e lavoratori, con particolare attenzione alle violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, gestione delle regole e politiche di vendita, gestione dei prezzi di vendita e delle scontistiche, gestione dei rapporti con fornitori e clienti relativi a mance, regali e omaggi;
- infortuni e/o quasi-infortuni, elenco delle attività di miglioramento poste in essere dal RSPP e dai vertici aziendali;
- problematiche relative alle procedure di gestione ambientale e/o dei rifiuti prodotti dall'azienda;

I referenti esterni dell'ODV presso le sedi distaccate di Borgo Valsugana e Trieste, relazionano periodicamente con cadenza semestrale sugli stessi temi e, in particolare, indicando per la singola sede:

- procedimenti civili o penali particolari relativi alla sede distaccata;
- procedimenti disciplinari e/o comportamenti che hanno imposto l'intervento di reazione ed azioni da parte del Plant manager e/o di altre funzioni apicali della Società

- eventuali ispezioni delle Autorità o audits degli enti di certificazione;
- eventuali violazioni da parte dei collaboratori nella gestione di regali e omaggi non di modico valore, nonché eventuali condotte corruttive o ipotesi di soggezione a condotte concussive da parte di soggetti della PA;
- eventuali richiami di prodotti o allerta nell'impiego di materie prime;
- eventuali infortuni sul lavoro o problematiche ambientali.

#### **3.4.2. INFORMAZIONI FACOLTATIVE PROVENIENTI DA QUALSIASI COLLABORATORE**

Le funzioni apicali al vertice del settore interessato, nonché tutti collaboratori possono inviare direttamente all'ODV, anche attraverso l'utilizzo del canale whistleblowing una informativa relativa a:

- reato o illecito civile, amministrativo o contabile, violazione di obblighi di legge;
- pericolo per la sicurezza dei prodotti e per la salute e sicurezza dei clienti consumatori;
- pericolo per la salute e sicurezza dei collaboratori e dipendenti della Società;
- qualsiasi violazione di disposizioni normative in materia di tenuta della contabilità;
- violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, gestione delle regole e politiche di vendita, gestione dei prezzi di vendita e delle scontistiche;
- reclami o segnalazioni di collaboratori relativi a vicende personali e relativi al proprio rapporto di lavoro con riferimento ad episodi di mobbing, molestie sul lavoro, trattamenti discriminatori o trattamenti illegittimi e scorretti da parte di altri colleghi di lavoro;
- eventuali violazioni da parte dei collaboratori nella gestione di regali e omaggi non di modico valore,
- eventuali condotte corruttive o ipotesi di soggezione a condotte concussive da parte di soggetti della PA.
- ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle proprie attività di lavoro ordinaria;
- reclami o suggerimenti di miglioramento;
- qualsiasi violazione del MOGC o del Codice Etico.

#### **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.

Versione 007 di data 31/03/2025

Approvata con delibera CdA dd. 20/05/2025

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 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 presso il Dipartimento "Legal" del Headquarter della Società a Postal.

### **3.7. Verifiche e controlli sul Modello**

L'Organismo di vigilanza predispose un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo che contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di verifiche e controlli a sorpresa e 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

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 l'efficacia del Modello.

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 può 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 D.Lgs. 231/2001 Dr. Schär Spa applica il sistema disciplinare previsto dal CCNL Industria Alimentare anche nella repressione e punizione delle violazioni del presente Modello e del relativo Codice Etico. I principi e le regole contenute nel Modello e nel Codice Etico si integrano quindi con le regole di diligenza e fedeltà del lavoratore nel prestare le proprie attività e si completano con l'applicazione delle tutele disciplinari previste nel CCNL applicabile e con l'applicazione del "Sistema Sanzionatorio" adottato Modello a presidio di condotte suscettibili di costituire illecito o reato, fonte di responsabilità dell'ente.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto è monitorata dall'ODV che, a tali fini, deve essere informato in merito ai procedimenti disciplinari pendente ed alle tipologie di sanzioni comminate.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente anche 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.

##### Criteria generali di irrogazione delle sanzioni

Le sanzioni disciplinari possono essere applicate nel caso di violazioni derivanti da

1. mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico aziendale,
2. mancato rispetto delle procedure aziendali circa le modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti e documenti, in modo da impedirne la trasparenza e la verificabilità;
3. violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali richiamate nel Modello, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'ODV;
4. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
5. 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 o del Codice Etico, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno scelte e proporzionate valutando: **a)** modalità concrete di realizzazione dell'infrazione; **b)** intensità dell'elemento intenzionale; **c)** entità del danno o del pericolo come conseguenze per la Società e per i dipendenti; **d)** prevedibilità delle conseguenze; **e)** livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione; **f)** rilevanza degli obblighi violati; **g)** concorso di altri soggetti; **h)** altre circostanze aggravanti o attenuanti; **i)** recidiva.

La recidiva determina applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni sarà applicata una unica sanzione aggravata.

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.

## Destinatari

Sono soggetti al sistema disciplinare: 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 a tutela del sistema di controllo diffuso - whistleblowing**

A tutela dell'efficace e corretta applicazione del sistema di controllo diffuso – whistleblowing, la Società ha previsto le seguenti sanzioni specifiche:

- per la violazione del divieto di compiere atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione, nonché per la violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante, la Società applica la sanzione prevista per tipologia di autore (dirigenti o dipendenti) e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile, con esclusione delle sanzioni del rimprovero verbale o scritto;
- per la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, dalla quale derivi apertura di un procedimento disciplinare a carico di terzi, e che si riveli infondata, la Società applica le sanzioni pecuniarie previste per tipologia di autore e di rapporto sotteso, previste dal CCNL applicabile; rende altresì nota l'identità del segnalante.

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 dimensionamenti, licenziamenti, trasferimento o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione di una 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.

#### **4.3.3. 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.

#### **4.3.4. 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.

#### **4.3.5. 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.

#### **4.3.6. 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.

#### **4.3.7. 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.

#### **4.4. 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, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del proprio Modello Organizzativo sia all'interno sia all'esterno della propria struttura, con l'obiettivo di informare ai principi di legalità e trasparenza negli affari 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.

L'informazione concernente i contenuti ed i principi del Modello è 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 sono portati a conoscenza di tutti i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti che intrattengono con Dr. Schär Spa rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, con le seguenti modalità.

Il Modello Organizzativo è portata a conoscenza di tutti i dipendenti ed i collaboratori, nonché degli altri stakeholder:

- con affissione presso la **bacheca aziendale**,
- con pubblicazione sull'Intranet aziendale (sistema di comunicazione **spicy**).
- sul **sito web aziendale**

La Società, 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. Le clausole daranno indicazione specifica della possibilità di leggere e consultare il Modello sul sito web aziendale.