



**Drogheria e Alimentari S.p.A.**  
**- Soggetta ad attività di direzione e**  
**coordinamento di**  
**McCormick Italy Holdings s.r.l. -**

**Modello di Organizzazione, Gestione e**  
**Controllo**

*ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231*

**Parte Generale**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 17/07/2024

*Tutte le informazioni e i dati contenuti nel presente protocollo sono di esclusiva proprietà di Drogheria e Alimentari S.p.A. e sono coperti da vincoli di riservatezza e confidenzialità.*

*Essi vengono comunicati in virtù del rapporto di lavoro con Drogheria e Alimentari S.p.A.*

*Per garantire la sicurezza e il corretto utilizzo delle informazioni contenute nel presente protocollo, si invita quindi ad attenersi alle indicazioni fornite da Drogheria e Alimentari S.p.A., facendo quanto necessario affinché tali informazioni non siano oggetto di trattamenti non consentiti o difforni rispetto alle proprie finalità e non siano comunicate a terzi, divulgate o accessibili a persone non autorizzate.*

*Qualsiasi esigenza di comunicazione esterna di tali informazioni dovrà essere preventivamente autorizzata da Drogheria e Alimentari S.p.A.. Chiunque sarà ritenuto responsabile per qualsiasi uso improprio e non conforme.*

## **SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO**

### **IDENTIFICAZIONE**

<b>TITOLO DEL DOCUMENTO</b>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231  <b><i>Parte Generale</i></b>
-----------------------------	--

### **REVISIONI**

<b>VERSIONE</b>	<b>DATA EMISSIONE</b>	<b>COMMENTO</b>	<b>FIRMA</b>
V.01	06.03.2014	Prima emissione	Approvato Cda
V.02	25/02/2019	Aggiornamento	Approvato Cda
V.03	17/07/2024	Aggiornamento	Approvato Cda

# INDICE

<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....</b>	<b>1</b>
<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....</b>	<b>6</b>
1.1 La responsabilità penale amministrativa delle persone giuridiche: .....	6
1.2 L'interesse o il vantaggio per l'ente .....	7
1.3 Le sanzioni previste dal Decreto Legislativo 231/2001 .....	7
1.4 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa 9	
1.5 Lo scenario attuale: un quadro normativo <i>in fieri</i> .....	10
1.6 Le vicende modificative della Società.....	17
1.7 Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria .....	18
<b>2. LA SOCIETÀ .....</b>	<b>20</b>
2.1 LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO".....	20
2.2 Il Modello di Governance della Società.....	21
2.3 Il sistema autorizzativo di Drogheria e Alimentari S.p.A.....	22
2.4 Requisiti essenziali del sistema di deleghe .....	22
2.5 Requisiti essenziali del sistema di procure.....	23
2.6 Gli strumenti organizzativi aziendali e sistemi di gestione delle risorse finanziarie .....	23
2.7 La strategia fiscale.....	25
2.8 La gestione dei contratti infragruppo .....	26
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DROGHERIA E ALIMENTARI S.P.A. ....</b>	<b>27</b>
3.1 Premessa.....	27
3.2 Il Progetto per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione di Drogheria e Alimentari S.p.A.....	29
3.3 Reati rilevanti per Drogheria e Alimentari S.p.A. ....	30
3.4 I principi di controllo nella redazione dei protocolli di controllo della Parte Speciale del Modello.....	32
3.5 Le modifiche al Modello adottato da Drogheria e Alimentari S.p.A. ....	32
<b>4. IL CODICE ETICO .....</b>	<b>33</b>
4.1 Elaborazione ed approvazione del Codice Etico .....	33
4.2 Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico .....	34
<b>5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>35</b>
5.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare .....	35
5.2 La Struttura del Sistema Disciplinare.....	35
<b>6. L'ORGANO DI VIGILANZA .....</b>	<b>36</b>
6.1 La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti .....	36
6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	37
6.3 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	39
6.4 Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di vigilanza .....	40
6.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali e del Vertice di Drogheria e Alimentari S.p.A. 43	
<b>7. PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE CONCERNENTE IL MODELLO .....</b>	<b>44</b>
7.1 Attività di informazione in merito al Modello .....	44
7.2 Il piano di formazione .....	45

## DEFINIZIONI

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale nonché nelle singole Parti Speciali, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime.

- **Aree a Rischio:** le aree di attività di Drogheria e Alimentari S.p.A. nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.
- **Attività Sensibili:** le attività strumentali o comunque rilevanti per la commissione di un Reato nelle Aree a Rischio individuate.
- **Capogruppo:** McCormick Italy Holding S.r.l.
- **CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale applicabile a Drogheria e Alimentari S.p.A.
- **Collegio Sindacale:** il Collegio Sindacale di Drogheria e Alimentari S.p.A..
- **Consiglio di Amministrazione o CdA:** il Consiglio di Amministrazione di Drogheria e Alimentari S.p.A..
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
- **Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **Decreto Sicurezza:** il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”* e sue successive modificazioni e integrazioni.
- **Decreto Whistleblowing:** Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **Documento di Analisi dei Rischi o Risk Assessment 231:** il documento elaborato a seguito di un’attività di analisi condotta sull’attività aziendale, recante l’individuazione delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili sotto il profilo della rilevanza ex D. lgs n. 231/2001.
- **Enti:** entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).
- **Esponenti Aziendali:** amministratori, sindaci, liquidatori e Dipendenti della Società.
- **Fornitori:** i fornitori di beni ed i prestatori d’opera e servizi, diversi dai Consulenti, non legati alla Società da vincolo di subordinazione.
- **Gruppo e Gruppo McCormick:** Drogheria e Alimentari S.p.A. e le altre società del gruppo McCormick Italy Holding.
- **Lavoratori:** persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione della Società.

- **Linee Guida:** le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 231/2001 approvate da Confindustria (in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni).
- **McCormick:** McCormick Italy Holding S.r.l.
- **Modello:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto n. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.
- **Organi Sociali:** Assemblea dei soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Società di Revisione.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).
- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).
- **Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto Legislativo n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.
- **Sistema Sanzionatorio:** le azioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto del Modello.
- **Società o Drogheria:** indica Drogheria e Alimentari S.p.A. con sede legale in Via Nilde Iotti, 23/25, 50038, Scarperia e San Piero (FI).

# 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

## 1.1 La responsabilità penale amministrativa delle persone giuridiche:

Il Decreto Legislativo n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" è stato emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 ed è vigente dal 4 luglio 2001. Con il Decreto, il Legislatore ha inteso adeguare la normativa nazionale alle numerose convenzioni internazionali alle quali l'Italia era già aderente (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione ove coinvolti funzionari della Comunità Europea o di altri Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

È stato, in tal modo, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti: la disciplina è infatti applicabile *"agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"* (Articolo 1 *"Soggetti"* del Decreto), i Reati, tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti in possesso di determinati requisiti.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati). La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia. Il Decreto trova applicazione anche per reati commessi all'estero, purché realizzati nell'interesse od a vantaggio di un ente che abbia in Italia la sua sede principale e che non sia al contempo già oggetto di provvedimento di contrasto nello Stato estero di commissione del reato.

Viene in tal modo sancita per la prima volta, ed a livello di fonte di rango primario, una responsabilità diretta degli enti conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società dai suoi rappresentanti, manager e dipendenti. Peraltro, in ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza vi è una presunzione di responsabilità a carico della società, laddove risulti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Nello specifico, sotto il profilo soggettivo deve trattarsi di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (amministratori, direttori generali, soggetti comunque preposti a sedi secondarie o rami d'azienda purché dotati di autonomia finanziaria e funzionale) anche

se tale posizione di vertice sia di mero fatto; oppure

- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza.

Infine, requisito necessario per la responsabilità dell'Azienda è la commissione del reato e che il medesimo sia stato realizzato *"nell'interesse o a vantaggio della società stessa"*.

La responsabilità degli Enti così individuata è autonoma rispetto a quella della persona fisica autrice materiale del reato, e sussiste (ai sensi dell'articolo 8 *"Autonomia della responsabilità dell'ente"* del Decreto) anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità degli Enti va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

## **1.2 L'interesse o il vantaggio per l'ente**

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse della Società.

Sul significato dei termini *"interesse"* e *"vantaggio"*, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *ex ante*, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

## **1.3 Le sanzioni previste dal Decreto Legislativo 231/2001**

Le sanzioni applicabili sono di varia natura: pecuniarie, interdittive oltre a misure quali la confisca e la pubblicazione della sentenza.

L'ente è ritenuto responsabile dei Reati di cui al Decreto anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### **Le sanzioni pecuniarie**

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli articoli 10 *"Sanzione amministrativa"*

*pecuniaria*”, 11 “*Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria*” e 12 “*Casi di riduzione della sanzione pecuniaria*” del Decreto e la concreta applicazione avviene per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l’importo di ciascuna quota va da un minimo di 258 € a un massimo di 1.549 €. Il Giudice determina il numero delle quote in relazione a determinati parametri, tra i quali la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La determinazione in concreto dell’importo della quota viene effettuato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente. In caso di interesse proprio del soggetto agente (prevalente) o comunque in assenza di un vantaggio per l’ente l’importo della quota è sempre pari a 103,29 euro.

Inoltre, le sanzioni pecuniarie sono ridotte:

- a) alla metà in assenza di un vantaggio rilevante od in presenza di vantaggio minimo per la società e di un danno di particolare tenuità;
- b) da un terzo alla metà se prima dell’apertura del dibattimento di primo grado l’ente abbia provveduto:
  1. all’integrale risarcimento del danno e all’eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero all’attuazione di misure idonee a tal fine;
  2. immediata implementazione ed adozione di un modello organizzativo ove mancante o revisione di quello già esistente, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
  3. dalla metà ai due terzi nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni sub 1 e 2.

### **Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive – indicate all’articolo 9 “*Sanzioni amministrative*” del Decreto sono:

- l’interdizione dall’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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

### **La confisca**

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all’eventuale sentenza di condanna (articolo 19 “*Confisca*” del Decreto).

Parimenti, l'autorità giudiziaria può disporre il sequestro, sia preventivo che conservativo, dei beni suscettibili di confisca in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

### **La pubblicazione della sentenza**

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 "*Pubblicazione della sentenza di condanna*" del Decreto).

Ricorrendo i citati presupposti, soggettivi ed oggettivi, la competenza all'accertamento del reato, della responsabilità dell'ente nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione spetta al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa. È altresì prevista, su richiesta del Pubblico Ministero, l'applicabilità in via cautelare delle sanzioni interdittive, ove ne sussistano le esigenze tipiche.

### **1.4 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa**

L'art. 6 "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*" e 7 "*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente*" del Decreto prevedono forme di esonero della responsabilità amministrativa degli Enti. Nello specifico, l'articolo 6 comma 1 del Decreto prevede che l'ente è comunque esente da responsabilità ove dimostri:

- l'adozione e l'effettiva attuazione *ex ante*, di un Modello di Organizzazione e di Gestione dotato di sufficiente idoneità preventiva nei confronti dei reati della specie di quello verificatosi;
- l'effettiva esistenza di un Organismo di Vigilanza investito di sufficienti ed autonomi poteri di iniziativa e di controllo, deputato alla vigilanza, all'applicazione ed alla manutenzione di tale Modello;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini della predetta valenza esimente, il modello predisposto dovrà contemplare i seguenti elementi:

- la "mappatura" delle Aree a Rischio ossia le aree potenzialmente suscettibili di verifica dei reati previsti dal Decreto;
- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la definizione di modalità gestionali, con particolare riguardo all'aspetto economico-finanziario, idonee a ridurre il rischio di commissione di reati;
- la previsione all'interno all'interno degli Enti, di appositi canali di comunicazione da parte e nei confronti dell'OdV;
- la definizione di un Sistema Sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle

misure indicate nel Modello;

- la modifica del Modello ed il ripristino delle condizioni di validità a seguito di violazioni, ovvero in presenza di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Il disposto del citato articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" e la ricordata efficacia esimente vanno, altresì, letti in combinato con quanto previsto dall'art. 26 "Delitti tentati" del Decreto che sancisce al comma 2 l'esclusione della responsabilità per la società che volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tal modo si ribadisce il legame tra la condotta attiva della società nell'impedimento dell'evento e l'efficacia esimente che le è riconosciuta anche in caso di tentato reato posto in essere da un proprio dipendente.

### **1.5 Lo scenario attuale: un quadro normativo in fieri**

A partire dalla sua originaria introduzione il legislatore è intervenuto più volte sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ampliando l'originario impianto dei c.d. reati "presupposto" con l'aggiunta di numerose nuove fattispecie criminose.

Attualmente il complesso quadro normativo comprende un'eterogenea gamma di Reati. Oltre alle tradizionali ipotesi di reati commessi contro la Pubblica Amministrazione, sono altresì contemplate fattispecie in materia di abusi di mercato e reati societari, di delitti contro l'ordine pubblico (i reati cc.dd. di criminalità organizzata transnazionale, introdotti mediante recepimento della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"); i reati contro il patrimonio (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); i reati contro l'incolumità fisica (con la Legge 6 febbraio 2006 n.38 in tema di "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet"), i reati di immigrazione clandestina previste dal D. Lgs. 286/1998 c.d. Testo Unico in materia di disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero; i reati contro la sicurezza previsti con la Legge 123/2007 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"); i reati contro la sicurezza delle reti informatiche (reati c.d. di criminalità informatica); i reati contro l'industria ed il commercio; i reati ambientali (D. Lgs. n. 121/2011), i reati tributari e i reati di contrabbando.

Il descritto quadro deve essere completato con quanto contenuto nel Decreto Sicurezza (Decreto Legislativo n.81 e s.m.i., emanato in data 9 aprile 2008) il quale all'art. 30, comma 1, effettua un richiamo formale alla disciplina in discorso, prevedendo che:

*"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di*

*prevenzione e protezione conseguenti;*

- c) *alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) *alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro insicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) *all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) *alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate."*

Viene in tal modo confermata, di fatto, la necessità per ogni azienda di conformarsi al Decreto, adottando un valido modello organizzativo deputato (anche) alla gestione e contenimento dei rischi legati all'area della sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale estensione normativa impone altresì di dare conto all'interno del Modello di tutte le attività già svolte nel settore della sicurezza così da armonizzarne i contenuti.

Nel biennio 2014 - 2015, mediante diversi provvedimenti legislativi modificativi dell'art.25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio" del Decreto, il catalogo dei Reati presupposto della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi si arricchisce di ulteriori figure di reato, alcune del tutto nuove ed altre ripristinate / o estese nella loro portata applicativa. Il riferimento è ai seguenti recenti interventi normativi:

- Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, che ha inserito nel Codice Penale il nuovo articolo 648-ter "Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita" n.1), con conseguente introduzione di un'autonoma figura di reato: il delitto di c.d. "autoriciclaggio";
- Legge n. 68 del 28 maggio 2015, in vigore dal 29 maggio 2015, recante nuove ipotesi di delitti in materia ambientale (i cd. "ecoreati");
- Legge n. 69 del 27 maggio 2015, in vigore dal 14 giugno 2015, la quale oltre ad apportare modifiche - soprattutto di tipo quantitativo - a diverse norme in tema di reati contro la P.A. e di associazione di tipo mafioso, ripristina la punibilità del falso in bilancio (rubricato "False comunicazioni sociali").

Nel 2016 la Legge 29 ottobre n.199 inserisce nel catalogo Reati una nuova figura di reato contro la personalità individuale: il delitto di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", volto al contrasto del cosiddetto "caporalato" con conseguente modifica del testo dell'art. 603 bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" del Codice Penale, originariamente introdotto con il Decreto Legge 138/2011 poi convertito in Legge n.148 del 2011.

Anche gli anni 2017 / 2018 offrono spazio per molteplici interventi del legislatore, diretti ancora una volta all'allargamento del perimetro applicativo del Decreto. In specie ciò

avviene mediante:

- riformulazione del delitto di corruzione tra privati (articolo 2635 "Corruzione tra privati" del Codice civile ), affiancato dalla nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (articolo 2635 bis "*istigazione alla corruzione tra privati*" del Codice Civile), ad opera del Decreto Legislativo n.38 del 15 marzo 20017;
- introduzione di nuove sanzioni, sia pecuniarie che interdittive, comminate per i reati di procuratoingresso illecito e favoreggiamento di immigrazione clandestina ad opera della Legge 17 ottobre 2017, n.161, recante modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione (già contemplate ex Decreto Legislativo n. 159/2011) nonché al Codice Penale ed al Codice di Procedura Penale unitamente alla delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate;
- introduzione dell'obbligo, anche nel settore privato, di tutela dei dipendenti che effettuino "*segnalazioni di reati o irregolarità*" di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni, mediante Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Legge sul c.d. *whistleblowing*);
- inserimento dell'articolo 25-terdecies "*Razzismo e xenofobia*" del Decreto, ad opera della Legge 20 novembre 2017, n. 167 recante "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017*" che estende la responsabilità degli enti a diverse fattispecie incentrate sull'incitamento, la discriminazione e la violenza, ovvero la loro propaganda o istigazione, per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, con previsione di sanzioni sia pecuniarie che interdittive;
- abrogazione di alcuni reati ambientali di cui al Decreto Legislativo 152/06 (c.d. T.U.A.) con traslazione delle relative disposizioni direttamente all'interno del Codice Penale, ad opera del Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n.21, recante "*Disposizioni attuative del principio di delega della riserva di codice nella materia penale*".

In data 25 dicembre 2019 entra in vigore il Decreto Legge 124/2019, recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*" (c.d. Decreto Fiscale), così come convertito dalla L. 157/2019. Tale Decreto estende la responsabilità amministrativa degli Enti ad una serie di illeciti tributari, introducendo nel catalogo dei Reati l'articolo 25 *quinquiesdecies* "*Reati Tributari*". Con il Decreto Legislativo 75/2020 vengono, altresì, recepite le previsioni della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF) attraverso l'introduzione all'articolo 25 *quinquiesdecies* "*Reati Tributari*" del Decreto, di ulteriori fattispecie di reato, ovvero i delitti di dichiarazione infedele, di omessa dichiarazione e di indebita compensazione, quando tali reati presentino l'elemento della transnazionalità e l'imposta IVA evasa non sia inferiore a 10 milioni di Euro.

In data 25 dicembre 2019 entra in vigore il Decreto Legge 124/2019, recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*" (c.d. Decreto Fiscale), così come convertito dalla L. 157/2019. Tale Decreto estende la responsabilità amministrativa degli Enti ad una serie di illeciti tributari, introducendo nel catalogo dei Reati l'articolo 25 *quinquiesdecies* "*Reati Tributari*". Con il Decreto Legislativo 75/2020 vengono, altresì, recepite le previsioni della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF) attraverso

l'introduzione, all'articolo 25 *quinquiesdecies* "Reati Tributari" del Decreto, di ulteriori fattispecie di reato, ovvero i delitti di dichiarazione infedele, di omessa dichiarazione e di indebita compensazione, quando tali reati presentino l'elemento della transnazionalità e l'imposta IVA evasa non sia inferiore a 10 milioni di Euro.

In data 29 novembre 2021 è stato pubblicato il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184 che amplia il catalogo dei Reati introducendo l'articolo 25-octies.1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti" relativo ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti. In particolare, sono introdotti i delitti di cui agli articoli 493-ter "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti", 493-quater "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" e 640-ter "Frode informatica" del Codice penale, nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2022 è stata pubblicata la legge n. 22 la quale ha esteso il catalogo dei Reati presupposto contenuto nel Decreto, introducendo, gli artt. 25 septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Nello specifico:

- (i) l'articolo 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" ha introdotto, quali Reati presupposto, i delitti del Codice penale di cui agli articoli: 518-novies "Violazione in materia di alienazione di beni culturali"; 518-ter "Appropriazione indebita di beni culturali"; 518-decies "Importazione illecita di beni culturali"; 518-undecies "Uscita o esportazioni illecite di beni culturali", gli art. 518-duodecies "Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici"; 518-quaterdecies "Contraffazione di opere d'arte"; 518-bis "Furto di beni culturali", 518-quarter "Ricettazione di beni culturali"; e 518-octies "Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali".
- (ii) l'articolo 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" ha introdotto, quali Reati presupposto, i delitti del Codice Penale di cui agli articoli: 518-sexies "Riciclaggio di beni culturali" e 518-terdecies "Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" del Codice Penale.

Con il Decreto Legislativo 4 ottobre 2022, n.156 pubblicato il 22 ottobre 2022 il legislatore ha modificato il comma.1-bis dell'art. 25-quinquiesdecies "Reati tributari", del Decreto. In particolare, al suddetto articolo le parole "se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore" sono sostituite dalle seguenti "quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore".

Per ciò che concerne le novità legislative intervenute nel corso del 2023, si segnala quanto segue

In data 9 ottobre 2023 è stata pubblicata nella Serie Generale della Gazzetta Ufficiale n. 236 la Legge n. 137/2023 di "Conversione con modificazioni del decreto 10 agosto 2023 n. 105 recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione", che modifica gli artt. 24, 25-octies.1 del D.Lgs. 231/2001 e gli artt. 452 bis e 452 quater cp, (richiamati all'art. 25-undecies "Reati ambientali" D.lgs 231/01).

Sono stati introdotti nel catalogo 231, i seguenti reati:

- "Turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.): "Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontanagli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'Autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da euro 516 a euro 2.065.

Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà".

- "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" (art. 353 bis c.p.): "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032".

L'art. 25-octies.1, a seguito dell'introduzione dell'art. 512-bis c.p. "Trasferimento fraudolento di valori" nel novero dei reati 231, viene ora modificato in: "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori".

Infine, la Legge 137/2023 ha modificato altresì gli artt. 452-bis c.p. "Inquinamento ambientale" e 452-quater c.p. "Disastro ambientale", richiamati dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001 "Reati Ambientali". In particolare:

il co. 2 dell'art. 452-bis c.p. è stato così modificato "Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata da un terzo alla metà. Nel caso in cui l'inquinamento causi deterioramento, compromissione o distruzione di un habitat all'interno di un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, la pena è aumentata da un terzo a due terzi".

il co. 2 dell'art. 452-quater c.p. è stato così modificato "Quando il disastro è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata da un terzo alla metà".

Si segnalano, inoltre, le seguenti leggi:

- o Legge n. 206/2023, che ha modificato la fattispecie di *Vendita di prodotti industriali con segni mendaci* (art. 517 c.p., già in precedenza richiamata dall'art.25-bis.1 d.lgs. 231/2001);
- o Legge n. 6/2024, che ha modificato la fattispecie di *Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici* (art. 518-duodecies, già in precedenza richiamata dall'art. 25-septesdecies d.lgs. 231/2001).

Il 7 marzo 2023 è stato pubblicato il Decreto Legislativo 2 marzo 2023 n. 19, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere". L'articolo 55 "Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" della novella normativa interviene sull'articolo 25-ter "Reati societari" del Decreto, estendendo la punibilità della persona giuridica agli illeciti previsti nelle "altre leggi speciali" (non solo dal Codice civile). Viene aggiunta, inoltre, una nuova lettera "s-ter" che prevede l'applicazione di sanzioni pecuniarie all'ente: "per il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote" (il certificato preliminare è il documento accompagnatorio di operazioni straordinarie transfrontaliere).

A seguito dei menzionati, ripetuti, interventi normativi il novero dei potenziali ambiti di rischio per gli Enti deve essere del pari ampliato, onde ricomprendervi le fattispecie di più recente introduzione.

Il dato di esperienza - desumibile da una produzione normativa che dal 2001 ad oggi non ha conosciuto soluzione di continuità - è riprova di un ormai consolidato *modus operandi* del legislatore, teso ad inserire nel testo del D. Lgs. 231/2001 ogni fattispecie di reato (nuova o riformata) portatrice di un elevato allarme sociale, rispetto al quale l'allargamento della responsabilità amministrativa viene inteso come principale strumento di contrasto.

Rinviando fin d'ora ai singoli Protocolli della **Parte Speciale e all'Allegato n. 1 al Modello - Catalogo dei Reati Presupposto** per il dettaglio e l'analisi dei reati di cui al Decreto, già in tale sede tuttavia è opportuno sottolineare la pericolosità di alcune delle menzionate ipotesi criminose, tese all'occultamento dei proventi derivanti da crimini propri in precedenza commessi (c.d. autoriciclaggio) ovvero alla creazione di una provvista di denaro, i cd.. fondi neri, da utilizzare per il perseguimento di scopi più o meno leciti comunque in modo occulto ed in violazione delle norme di trasparenza dettate in tema di tenuta delle scritture contabili (false comunicazioni sociali).

Attualmente, perciò, a seguito delle modificazioni ed integrazioni succedutesi fino ad oggi, dal punto di vista oggettivo la responsabilità diretta dell'azienda deriva direttamente da una vasta quanto eterogenea compagine di reati, classificabili nelle macro-aree di seguito elencate.

Il descritto quadro deve essere infine integrato con la figura del c.d. "whistleblowing" di cui alla Legge 179/2017 "Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e al

Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 "*Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

La Legge 179/2017 ha modificato l'articolo 6 "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*" del Decreto, introducendovi il comma 2-bis, ai sensi del quale: "I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono altresì:

1. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave;
5. segnalazioni che si rivelano infondate.

Il menzionato Decreto Legislativo n. 24/2023 ha sostituito il predetto comma 2-bis come segue "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

Il Decreto Whistleblowing raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato, con l'obiettivo di estendere e rafforzare la protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali ed europee.

Il menzionato Decreto introduce, *inter alia*, importanti novità in relazione ai canali di segnalazione ed attribuisce specifiche competenze all'A.N.A.C., oltre a disciplinare con maggiore dettaglio alcuni aspetti già previsti dalla normativa previgente.

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 precisa – nella parte relativa alle "*Definizioni*" (articolo 2) – che le violazioni oggetto di segnalazione consistono in condotte che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato o gli interessi finanziari dell'Unione Europea e/o riguardanti il mercato interno; tali comportamenti possono consistere in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, violazioni del Modello.

Il Decreto Whistleblowing inoltre prevede che la tutela da trattamenti ritorsivi debba essere garantita a tutti i soggetti che segnalano violazioni di cui siano venuti a conoscenza

nell'ambito del proprio contesto lavorativo (dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza) nonché ai "facilitatori": colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Con riferimento al sistema di gestione delle segnalazioni, la Società fa ricorso al canale istituito dalla Capogruppo e disciplinato tramite la "Business Ethics Policy" (anche "BEP").

A livello di Gruppo, infatti, è stato implementato un apposito sistema di segnalazione (Alert McCormick) accessibile a tutti i Dipendenti tramite il link "[mccormick.alertline.com/gcs/welcome?locale=it](https://mccormick.alertline.com/gcs/welcome?locale=it)", operante con modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e il diritto a essere tutelato.

Attraverso il sistema di segnalazione è possibile effettuare, in modo confidenziale e riservato, segnalazioni di violazioni di principi etici, di Policy e procedure aziendali e in generali di violazioni di legge. Le segnalazioni attinenti a possibili violazioni in ambito 231 sono portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza che le analizza ed assume gli opportuni provvedimenti.

## **1.6 Le vicende modificative della Società**

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (articolo 28 "*Trasformazione dell'ente*" del Decreto). Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione (articolo 29 "*Fusione dell'ente*" del Decreto). Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione (articolo 30 "*Scissione dell'ente*" del Decreto), resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'ente nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è

solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'ente ceduto e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **1.7 Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria**

Il Decreto, all'articolo 6 *"Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente"*, comma 3, ha previsto che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

Il Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003 n. 201 (*"Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*) ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti; prevede inoltre espressamente che decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia senza che siano state formulate osservazioni, tale codice acquista efficacia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato i propri codici di comportamento.

In particolare, appare opportuno ricordare il contributo offerto da Confindustria, che ha definito le proprie Linee Guida finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo. Tali Linee Guida sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002), aggiornate il 24 maggio 2004 e trasmesse al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008 per gli adeguamenti diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio (aggiornamento al 31 marzo 2008).

Una revisione in chiave analitica delle succitate Linee Guida, estesa ai reati ambientali ed alle nuove fattispecie corruttive, è stata completata nel marzo 2014: gli esiti di tale revisione sono stati approvati dal Ministero di Giustizia il 21 luglio 2014.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei modelli di organizzazione e gestione possono essere così schematizzate:

- una prima fase, consistente nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (area / settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- una seconda fase consistente nella progettazione del sistema di controllo, ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati

attraverso l'adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal *management* e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:

- efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
- attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

Viene ribadito che le componenti più rilevanti del sistema di controllo aziendale sono:

- a) il Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- b) un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- c) le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. In questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;
- d) i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- e) il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- f) la comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti

una serie di principi di controllo, tra i quali:

- *ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- *nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione*;
- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

In ogni caso, le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali

all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

Inoltre, anche numerose associazioni di categoria (ABI, ANIA, ANCE) hanno provveduto all'emanazione di propri direttive rivolte agli aderenti del settore, in sostanziale continuità con quelle di carattere generale già predisposte da Confindustria, ma sviluppando ed approfondendo in modo mirato gli ambiti pertinenti al settore di riferimento e le peculiarità derivanti dalla natura dell'attività svolta.

La Società ha altresì tenuto conto delle procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza nelle piccole e medie imprese elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Il documento contiene indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'art. 25-septies "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", conformemente al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 81/08 e s.m.i.).

È infine opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle citate Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello.

## 2. LA SOCIETÀ

### 2.1 LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO"

Drogheria e Alimentari S.p.A. nasce a Firenze nel 1880, come azienda padronale dedita alla produzione e commercializzazione di spezie ed erbe aromatiche, direttamente importate dai paesi di origine.

Alla fine degli anni '80 l'evoluzione del business, unitamente alla crescente complessità del segmento di mercato di riferimento, hanno indotto l'allora proprietà (famiglie Carapelli / Barbagli) a cercare il supporto di altre realtà già operanti nel settore per poter investire in attività di ricerca e sviluppo, così da ampliare la gamma di prodotti da mettere a disposizione delle esigenze del consumatore.

Di pari passo con la crescita produttiva è stata altresì incentivata una moderna visione manageriale, focalizzata sull'investimento in tecnologie all'avanguardia e sul controllo completo della filiera del processo produttivo, a partire dall'acquisto delle materie prime.

Mediante strategie mirate di acquisizioni e fusioni, la società giunge all'attuale conformazione societaria culminata con l'ingresso (maggio 2015) nel gruppo internazionale McCormick, che attualmente la controlla in via totalitaria tramite la McCormick Italy Holdings S.r.l..

La McCormick & Company Incorporated, infatti, è una multinazionale americana *leader* nella produzione, commercializzazione e distribuzione di spezie, mix di condimenti, salse ed altri prodotti l'industria alimentare, operante in tutto il mondo tramite una capillare rete di consociate, possedute direttamente ovvero indirettamente.

I segmenti di attività in cui opera sono molteplici ed eterogenei, con destinazione rivolta sia al mercato dei consumatori (tramite punti vendita) che partecipando alla filiera produttiva mediante forniture a produttori alimentari e imprese di ristorazione.

L'attuale sede della Drogheria e Alimentari S.p.A., all'interno del nuovo stabilimento sito in Scarperia e San Piero (Firenze), comprende un moderno stabilimento all'avanguardia sia per capacità produttiva (con 9 linee produttive collocate su una superficie di ca. 34.000 mq) sia in linea con le attuali prescrizioni normative per la tutela della salute dei lavoratori e dell'ambiente, tramite l'utilizzo di tecnologia innovativa a forte automazione ed a basso impatto per le aree circostanti. Notevole importanza, infine, rivestono le aree tecniche (ad es. Qualità) con personale altamente qualificato e specializzato (team composti da tecnici, ad es. biologi tecnologi alimentari) attivi nella individuazione e selezione di materie e di processi produttivi che siano, al contempo, qualitativamente superiori ed a ridotto impatto ambientale.

Il Modello fa riferimento alla struttura organizzativa attualmente in essere, unitariamente considerata e come formalizzata negli organigrammi - incluso quello specifico per la sicurezza.

## **2.2 Il Modello di Governance della Società**

Si definisce "*governance*" il sistema finalizzato a garantire l'integrità di Drogheria e Alimentari S.p.A. e a salvaguardarne il patrimonio, preservandone il valore per tutti gli *stakeholders* (dipendenti, fornitori, ambiente sociale etc.), garantendo trasparenza informativa, correttezza, efficacia ed efficienza nella conduzione delle attività e, quindi, dei processi.

Per la Società, si tratta dell'insieme delle regole e delle procedure che governano i processi decisionali, di controllo e di monitoraggio della vita della Società stessa.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema tradizionale di amministrazione e controllo.

La *governance* è disciplinata dallo Statuto sociale nonché da un sistema di deleghe e procure aderente e coerente con il sistema organizzativo adottato dalla Società.

Gli Organi Sociali della Società sono:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Società di Revisione.

In base allo Statuto societario, l'Organo amministrativo è investito di tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società senza eccezioni di sorta e può compiere tutti gli atti, anche di disposizione, ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che lo Statuto medesimo e la legge riservano espressamente all'Assemblea dei Soci.

Ai sensi dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di delegare ad uno o più dei suoi membri le proprie attribuzioni.

La rappresentanza della Società nei confronti dei terzi e in giudizio e la firma sociale spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli Amministratori a cui siano state delegate attribuzioni ai sensi dello statuto.

L'organo di controllo della Società è attualmente rappresentato dal Collegio Sindacale.

Sussistendone i presupposti di legge, la revisione legale dei conti sulla Società è esercitata da una Società di Revisione iscritta nel Registro istituito presso il Ministero dell'Economia e Finanze.

### **2.3 Il sistema autorizzativo di Drogheria e Alimentari S.p.A.**

Così come richiesto da buona prassi e specificato anche nelle Linee Guida, l'Organo amministrativo è l'organo preposto statutariamente a conferire ed approvare formalmente le deleghe e le procure.

Come già richiamato nel paragrafo che precede, il Consiglio di Amministrazione della Società – da Statuto - detiene tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il conseguimento dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che lo Statuto medesimo e la legge riservano espressamente all'Assemblea dei Soci.

In ragione di specifiche esigenze della Società, sono state attribuite procure speciali e deleghe ad alcuni Responsabili di Funzione, titolari di poteri di firma per la stipula di atti e contratti (sia attivi che passivi) entro certe soglie di spesa.

Si rammenta al riguardo che le Linee Guida precisano che *"è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:*

- *sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;*
- *indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;*
- *preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;*
- *preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;*
- *disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;*
- *sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;*
- *sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società".*

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, deve essere costantemente applicato nonché regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove nel caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura dell'ente, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

### **2.4 Requisiti essenziali del sistema di deleghe**

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati

sono i seguenti:

- a. tutti coloro (Dipendenti e Organi Sociali) che intrattengono per conto della Società rapporti con soggetti terzi e, in particolare con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega formale (i Consulenti e i Partner contrattuali devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o *partnership*);
- b. le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c. ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
  - i poteri del delegato;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o *ex lege* o statutariamente.

## **2.5 Requisiti essenziali del sistema di procure**

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a. le procure funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descriva i relativi poteri di gestione;
- b. le procure devono essere tempestivamente aggiornate in caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.;
- c. le procure che attribuiscono un potere di firma singola e senza limiti di spesa sono accompagnate da apposita disposizione interna che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza o che disciplina le modalità di esercizio di tali poteri, coinvolgendo anche le funzioni aziendali interessate.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato da Drogheria e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate. Nel contempo, all'esito delle verifiche, l'OdV raccomanda le eventuali modifiche o integrazioni allorché il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

## **2.6 Gli strumenti organizzativi aziendali e sistemi di gestione delle risorse finanziarie**

Come rappresentato nei paragrafi precedenti, la Società è dotata di strumenti organizzativi improntati a principi generali di conoscibilità all'interno della Società e di chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri. Nelle aree di attività della Società nelle quali sia stato ritenuto opportuno procedere all'implementazione di procedure interne formalizzate, le stesse devono quindi rispettare le seguenti regole di carattere generale:

- a) adeguato livello di formalizzazione, mantenendo traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- b) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude e il soggetto che lo controlla;
- c) evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

Per ciò che concerne le modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'articolo 6 "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*", comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano "*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*"; tale disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei Reati di cui al Decreto possono essere realizzati tramite le risorse finanziarie delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Il processo di gestione delle risorse finanziarie si riferisce alle attività relative ai flussi monetari e finanziari in uscita per l'adempimento delle obbligazioni sociali di varia natura, i quali in sostanza possono essere ricondotti ai seguenti macro-gruppi:

- flussi di natura ordinaria, connessi ad attività/operazioni correnti quali, a titolo esemplificativo, gli acquisti di beni e servizi e le licenze, gli oneri finanziari, fiscali e previdenziali, gli stipendi ed i salari;
- flussi di natura straordinaria, connessi alle operazioni di tipo finanziario quali, a titolo di esempio, le sottoscrizioni, gli aumenti di capitale sociale e le cessioni di credito.

In particolare, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale, tale processo di gestione comprende le seguenti fasi:

- pianificazione, da parte delle singole funzioni, del fabbisogno finanziario periodico e/o spot e comunicazione- debitamente autorizzata- alla Funzione competente;
- predisposizione (da parte della Funzione competente) delle risorse finanziarie necessarie alle scadenze stabilite;
- richiesta di disposizione di pagamento debitamente formalizzata;
- verifica della corrispondenza tra l'importo portato dal titolo e la disposizione di pagamento;
- erogazione delle risorse finanziarie richieste, previo ottenimento delle necessarie autorizzazioni.

Infine, il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sugli elementi qualificanti della separazione di ruolo nelle fasi chiave del processo, adeguatamente formalizzata, e della tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

Drogheria e Alimentari S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001	Filename: DeA_MOGC231/2001- versione finale 17/07/2024
DROGHERIA E ALIMENTARI SPA - CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

- esistenza di attori diversi operanti nelle diverse fasi/attività del processo;
- richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento;
- riconciliazioni a consuntivo;
- esistenza di livelli autorizzativi sia per la richiesta di pagamento, che per la disposizione, articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- esistenza di un flusso informativo sistematico che garantisca il costante allineamento fra procure, deleghe operative e profili autorizzativi residenti nei sistemi informativi;
- effettuazione sistematica dell'attività di riconciliazione, sia dei conti intercompany, sia dei conti intrattenuti con istituti di credito;
- tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo (con specifico riferimento all'annullamento dei documenti che hanno già originato un pagamento).

## 2.7 La strategia fiscale

McCormick Italy Holding S.r.l. definisce la strategia fiscale, ossia gli obiettivi da perseguire e i principi applicabili nella gestione della fiscalità propria e delle società interamente controllate tra cui Drogheria e Alimentari S.p.A..

La strategia fiscale è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e trova la sua declinazione pratica nella costruzione di un Tax Control Framework che si inserisce nel più ampio disegno del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato dal Gruppo.

Come rappresentato nel documento di Strategia Fiscale, nella gestione della fiscalità il Gruppo persegue i seguenti obiettivi:

- *"Fair share of taxes"*: garantire il rispetto degli adempimenti in modo tempestivo e l'assolvimento del carico tributario corretto;
- *"Monitoraggio dei Rischi fiscali"*: controllare e presidiare i rischi fiscali assumendosi l'impegno di gestire e contenere il rischio di incorrere nella violazione di norme tributarie o nell'abuso dei principi e delle finalità dell'ordinamento tributario;
- *"Etica fiscale"* diffondere la consapevolezza, all'interno dell'organizzazione aziendale, dei valori dell'onestà e integrità, i quali, nella Strategia Fiscale, sono posti alla base della gestione della fiscalità.
- *"Trust and Trasparency"* realizzare forme di relazione rafforzata con

l'Amministrazione Finanziaria e con le competenti autorità fiscali, operando con trasparenza, correttezza e lealtà.

## **2.8 La gestione dei contratti infragruppo**

Le prestazioni di servizi svolte dalla McCormick Italy Holdings S.r.l. per conto della Società sono disciplinate dal contratto di prestazione di servizi (Services Agreement) sottoscritto dalle società. In forza del menzionato contratto la Capogruppo si impegna fornitore alla Società alcuni servizi:

- di tesoreria e finanziari (tra i quali: assistenza nello sviluppo di un sistema di pianificazione e controllo per la valutazione del fabbisogno finanziario; assistenza nella gestione dei flussi finanziari; etc.)
- Fiscali (tra i quali: supporto e assistenza nelle operazioni di Mergers & Acquisitions; di Tax Audit; controversie tributarie etc.);
- Consulenziali, finalizzati all'integrazione del processo di approvvigionamento (tra i quali: consolidamento e controllo delle attività di approvvigionamento; implementazione di sistemi e processi conformi agli standards della Capogruppo);
- Operativi e gestionali (tra i quali: assistenza nelle operazioni di gestione aziendale; creazione e assistenza nell'implementazione di piani strategici di sviluppo etc.);
- Finanziari e di controllo ;
- Finanziari straordinari (supporto nella definizione degli impatti finanziari di operazioni straordinarie e della loro configurazione più efficiente; coordinamento e sviluppo di progetti strategici nell'area finanziari);
- di innovazione, tecnici e non (tra i quali: gestione, scouting, ingegneria e sviluppo di tecnologie, attrezzature e sistemi informativi, etc.).

Inoltre, la Società ha stipulato – nell'aprile 2021 – con Enrico Giotti S.p.A. (altra società del Gruppo) un "Accordo di ripartizione dei costi" in forza del quale Enrico Giotti S.p.A., attraverso la propria struttura e propri dipendenti altamente specializzati e preventivamente individuati, fornisce a Drogheria e Alimentari alcuni servizi strategici nei seguenti ambiti:

- Qualità e regolatorio.

La Società ha approvato i seguenti contratti intercompany:

- EMEA General Management Fees Agreement;
- EMEA General Supply Chain Central Cost Agreement;

Risulta essere invece in fase di approvazione il seguente contratto Intercompany:

- Global General Central Cost Agreement.

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DROGHERIA E ALIMENTARI S.P.A.**

#### **3.1 Premessa**

Drogheria e alimentari S.p.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e delle attività svolte, nonché di tutelare la propria posizione e immagine, quella del Gruppo cui appartiene ed il lavoro dei propri Dipendenti - a supporto del necessario processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi che impattano sul corretto svolgimento delle attività aziendali - ha deciso di aggiornare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, il presente lavoro rappresenta l'ultimo tassello del quadro di adeguamento al dettato normativo del Decreto già in passato intrapreso dalla Società. Difatti, alla prima edizione del Modello, sono poi seguiti diversi interventi di aggiornamento al fine di recepire le novità normative intervenute nel tempo.

La predisposizione e il costante aggiornamento del Modello rappresenta per la Società uno strumento strategico per il miglioramento costante del sistema di Governance e per il perseguimento di comportamenti corretti e trasparenti, nel rispetto delle normative vigenti e in linea con i valori etico-sociali cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività.

Il Modello adottato dalla Società costituisce, in linea con il Codice Etico, lo strumento per ribadire l'assoluta condanna a qualsivoglia comportamento illecito, nonché, lo strumento atto a garantire che l'esecuzione di tutte le attività aziendali avvenga secondo procedure uniformi e controllate.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi statutari;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante delle attività volto a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione dei Reati presupposto;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle relative Attività Sensibili;
- costituire uno strumento efficace di gestione della Società, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore della Società stessa;
- fornire adeguata informazione agli Esponenti Aziendali, ai Dipendenti, ai Consulenti, ai Lavoratori e ai Fornitori, in merito a:

- le attività che comportano il rischio di commissione dei reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole Etico/prassi organizzative/procedure (oltre che alla legge);
- le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne.
- diffondere ed affermare una cultura improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

A tal fine, il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando misure dirette ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno della Società siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;
- prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- individuare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

Non da ultimo, ed in ottemperanza con quanto previsto dal Decreto Sicurezza, l'adozione e l'implementazione del Modello perseguono il fondamentale interesse di tutelare la sicurezza dei lavoratori, prevedendo una serie di attività di valutazione e di controllo sulle condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il Modello assolve, quindi, alle seguenti funzioni:

Drogheria e Alimentari S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001	Filename: DeA_MOGC231/2001- versione finale 17/07/2024
DROGHERIA E ALIMENTARI SPA - CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Drogheria e Alimentari S.p.A. dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, la cui violazione comporta severe sanzioni disciplinari;
- punire ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sui processi sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio.

### **3.2 Il Progetto per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione di Drogheria e Alimentari S.p.A.**

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida nonché dalle best practices esistenti in materia, è stato aggiornato secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

#### ***Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi aziendali***

In questa fase è stata svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare i processi e le attività nel cui ambito potrebbero, in via ipotetica, essere commessi i Reati espressamente richiamati dal Decreto ed al fine di identificare i responsabili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

Si è, quindi, proceduto alla raccolta e all'esame della documentazione rilevante (organigramma, procedure adottate, disposizioni organizzative, ecc.) e allo svolgimento di interviste con i responsabili individuati, al fine di definire le attività eseguite dagli stessi, nonché i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

#### ***Fase 2 – Analisi dei processi aziendali***

Individuate le aree e le attività potenzialmente a rischio, per ogni processo aziendale sono state individuate, analizzate e formalizzate:

- le fasi principali;
- le potenziali occasioni di realizzazione del reato;
- le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;

al fine di verificare in quale processo o attività sensibile e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di Reato di cui al Decreto.

### **Fase 3 - Identificazione delle attività sensibili**

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa e sulla base delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con i Responsabili di Funzione ed i loro collaboratori, la Società ha:

- individuato le Attività Sensibili: per ciascuna tipologia di reato, sono state individuate e descritte le attività in cui è teoricamente possibile la commissione dei Reati previsti dal Decreto. La possibilità teorica di commissione dei Reati è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell'attività, considerando l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso nel reato) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi;
- identificato le procedure di controllo già esistenti: sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i Reati considerati, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate;
- valutato il livello di rischio: la Società ha compiuto un'analisi critica del proprio sistema di controllo interno per ciascuna Attività Sensibile a rischio di reato 231 identificata nel *Risk Assessment 231*, al fine di identificare ipotesi di miglioramento/implementazione. In altri termini, la Drogheria ha provveduto ad identificare le possibili aree di miglioramento/criticità ("gaps") rispetto ai principi di controllo di riferimento, benchmark di mercato e best practices ai fini del Decreto per una più efficace tutela rispetto ai rischi 231 rilevati.
- identificato le procedure ed i protocolli di prevenzione: sono state individuate le prassi organizzative e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei Reati. Le prassi organizzative attuate dalla Società stabiliscono i metodi e le regole da seguire nello svolgimento delle Attività Sensibili. Specifici controlli preventivi e a scadenza periodica garantiscono la correttezza, l'efficacia e l'efficienza di Drogheria e Alimentari S.p.A. nell'espletamento della propria attività.

### **3.3 Reati rilevanti per Drogheria e Alimentari S.p.A.**

In considerazione della struttura e delle attività svolte, la Società ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- i reati transnazionali (art.10 - Legge 16 marzo 2006, n. 146 modificata dalla Legge n. 236/2016);
- i reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, Decreto Legislativo n. 231/2001);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);

- i reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- i reati di corruzione tra privati (art. 25-ter, comma 1, lett s-bis), del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, Decreto Legislativo n. 231/2001);
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 – septies del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché l'autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- i reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- Reato di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, Decreto Legislativo n.231/2001);

Escludendo dunque:

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, Decreto Legislativo n. 231/2001);
- i reati integranti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- i reati di xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies del Decreto);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25- quaterdecies del Decreto);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs, 231/2001) e di Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs 231/2001).

La scelta di Drogheria e Alimentari S.p.A. di limitare l'analisi ai Reati sopra riportati ed adottare per essi gli specifici presidi di controllo di cui al presente Modello, è stata effettuata sulla base di considerazioni che tengono conto:

- della attività principale svolta da Drogheria e Alimentari S.p.A.;
- del contesto socioeconomico in cui opera la Società;
- dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che Drogheria e Alimentari S.p.A. instaura con soggetti terzi;
- dei colloqui con i vertici di Drogheria e Alimentari S.p.A. e dalle interviste svolte con i responsabili di funzione come individuati nel corso dell'attività di *Risk Assessment 231*.

Per gli altri Reati – non considerati dal presente Modello – la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione, l'insieme dei principi di comportamento indicati dal Codice Etico e i principi e le regole di governance desumibili dallo Statuto Drogheria e Alimentari S.p.A..

L'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali, sono tenuti a monitorare l'attività sociale e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione, che richiedano l'aggiornamento del Modello.

### **3.4 I principi di controllo nella redazione dei protocolli di controllo della Parte Speciale del Modello**

Dopo aver individuato le Attività Sensibili nella mappatura contenuta nel Risk Assessment 231, è stato avviato un processo di coinvolgimento delle strutture competenti allo scopo di procedere alla formalizzazione dei controlli di carattere generale e speciale, contenuti in appositi protocolli di controllo 231 ("**Protocolli di controllo 231**"), garantendo i seguenti principi di controllo e requisiti minimi:

- coerenza dei poteri, delle responsabilità e dei poteri autorizzativi di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
  - principio di separazione delle funzioni, secondo cui "nessuno può gestire in autonomia un intero processo significativo / a rischio". Più in dettaglio l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla;
  - individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei Reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, report, verbali, etc.);
  - verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione.
- I Protocolli di controllo 231 individuano gli *owner* dei controlli, la periodicità dei medesimi e la tipologia (preventivi o successivi). I Protocolli di controllo 231 inoltre richiamano le policy e le procedure formalizzate da Drogheria e Alimentari S.p.A. che regolano le Attività Sensibili e che contengono ulteriori punti di controllo preventivi dei rischi di reato individuati.

### **3.5 Le modifiche al Modello adottato da Drogheria e Alimentari S.p.A.**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha ritenuto comunque necessario procedere alla predisposizione e al costante aggiornamento del proprio Modello, la cui adozione è sottoposta a deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo amministrativo (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6 "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*", comma 1, lettera a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare per le modifiche di minor entità l'Amministratore Delegato.

Le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte dell'OdV Drogheria e Alimentari S.p.A. quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei Reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali di Drogheria e Alimentari S.p.A..

Il Consiglio di Amministrazione delibera annualmente sulla eventuale ratifica di tutte le modifiche e le integrazioni che siano state apportate dall'Amministratore Delegato, sentito l'Organismo di Vigilanza. La pendenza della ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione non sospende, tuttavia, l'efficacia provvisoria delle modifiche e delle integrazioni nel frattempo apportate dall'Amministratore Delegato.

All'esito del presente aggiornamento la tradizionale struttura del *Modello Organizzativo 231* della Drogheria e Alimentari S.p.A. – composto da una prima parte di carattere generale ("**Parte Generale**") contenente i principi di diritto contemplati nel Decreto Legislativo 231/2001 ed integralmente recepiti al suo interno, seguita da una "**Parte Speciale**" di carattere operativo – non è variata. Le modificazioni più rilevanti del presente aggiornamento al Modello hanno riguarda proprio la Parte Speciale. Nello specifico, la stessa è oggi composta, *inter alia*, da Protocolli di Controllo 231 specifici per ciascuna delle attività sensibili a rischio di commissione dei Reati identificate nel *Risk Assessment 231*. In sintesi, si è passati da un approccio per "Reati" ad un approccio per "Processi" finalizzato ad una maggiore comprensione e possibilità di fruizione del Modello.

## 4. IL CODICE ETICO

### 4.1 Elaborazione ed approvazione del Codice Etico

Drogheria e Alimentari S.p.A., sin dall'origine si è dimostrata sensibile all'esigenza che ogni attività aziendale si conformasse ai valori ed alle politiche sancite all'interno del proprio Codice di Comportamento contenente i fondamentali principi ispiratori della Società integrati, con specifico riferimento al Decreto, da quelli previsti all'interno del proprio codice etico. Contestualmente alla revisione del Modello la Società ha deciso di accorpate in un unico documento, ossia il "Codice Etico" aziendale (**Allegato n. 3 al Modello – Codice Etico**) i principi e le regole di condotta espresse in precedenza nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento.

L'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice Etico aziendale sono condivisi con tutti gli Esponenti Aziendali, Dipendenti, Consulenti, Lavoratori e Fornitori.

Il Codice Etico viene distribuito a tutti i Dipendenti e costituisce una guida relativa ai principi e ai requisiti di legalità che governano le condotte della Società.

Il Codice Etico è stato redatto sulla base delle disposizioni previste dal Decreto, in accordo con le Linee Guida elaborate da Confindustria, emanate il 7 Marzo 2002, aggiornate nel 2008, nel 2014 e, infine, nel Giugno 2021.

A tutti i Soggetti Destinatari è pertanto richiesto di trattare ogni operazione che interessa la Società in conformità alle regole ed ai principi contenuti nel Modello e nei relativi allegati.

In particolare, all'interno del Codice di Etico sono dunque contenuti e ribaditi i valori sociali,

di correttezza e trasparenza cui la Società si informa, richiedendo altresì che tutte le operazioni aziendali siano attuati in conformità ai seguenti criteri:

- corretta e veritiera rappresentazione dei fatti;
- efficiente e tempestiva comunicazione;
- netta separazione dei ruoli tra la funzione rappresentativa e/o gestoria e la funzione esecutiva.

Pertanto, il Modello ed i principi in esso contenuti, il Codice Etico aziendale attualmente vigente sono reputati strumenti compatibili e destinati ad integrarsi vicendevolmente, in quanto ispirati ai fondamentali canoni di correttezza e trasparenza cui deve informarsi l'agire societario.

## **4.2 Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico**

Il Codice Etico racchiude i principi generali e le regole comportamentali cui Drogheria e Alimentari S.p.A. riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti gli Esponenti Aziendali, Dipendenti, Consulenti, Lavoratori e Fornitori.

I soggetti sopra indicati sono tenuti a osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti a standard etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli stakeholders, nonché di preservare l'immagine e la reputazione di Drogheria e Alimentari S.p.A., assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia quelle relative ai rapporti internazionali.

Nell'ottica di un completo adeguamento a quanto previsto dal Decreto, i principi etici e le regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice Etico sono stati sviluppati in specifici Protocolli 231 che disciplinano, all'interno della Società, i principali processi.

Il rispetto del Codice Etico, insieme all'osservanza dei Protocolli di controllo 231, non serve soltanto a diffondere una cultura sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi gli Esponenti Aziendali, dei Dipendenti, dei Consulenti, dei Lavoratori e dei Fornitori, preservando la Società stessa da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali. Per queste ragioni e per garantire la trasparenza delle operazioni e l'adesione ai propri principi etici e comportamentali delle azioni poste in essere, la Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

A tal proposito, la violazione del Codice e del Modello oltre a costruire causa di inefficienze e disfunzioni organizzative, può comportare l'applicazione del Sistema Sanzionatorio previsto nel Modello stesso, indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la violazione possa configurare.

Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice Etico da parte degli Esponenti Aziendali, dei Dipendenti, dei Consulenti, dei Lavoratori e dei Fornitori è considerata dalla Società stessa inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

## 5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli articoli 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" e 7 "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente" del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Drogheria, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli di controllo 231, nel rispetto delle norme previste nel CCNL, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla base di tale Sistema Disciplinare, sono soggette a sanzione tanto le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli di controllo 231 commesse dai soggetti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, quanto le violazioni poste in essere dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o direzione o operanti in nome e/o per conto della Drogheria nonché tutti i dipendenti e/o collaboratori della Società.

Nel rispetto di quanto stabilito dalle Linee Guida, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

### 5.2 La Struttura del Sistema Disciplinare

Viene di seguito sintetizzato il Sistema Disciplinare adottato da Drogheria e Alimentari S.p.A.

Per la disciplina completa di tale sistema si rimanda all' **Allegato n.4 al Modello – Sistema Disciplinare**, che costituisce parte integrante del Modello.

Il Sistema Disciplinare è reso disponibile a tutti i Destinatari, affinché sia garantita la piena conoscenza delle disposizioni ivi contenute.

Il Sistema Disciplinare di Drogheria e Alimentari S.p.A. è articolato nelle seguenti sezioni:

- Introduzione;
- Presupposti;
- Soggetti destinatari;
- Individuazione delle Condotte;
- Le sanzioni: criteri applicativi e tipologie;
- Coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231
- Il procedimento di irrogazione delle sanzioni;
- Oneri di Comunicazione.

## 6. L'ORGANO DI VIGILANZA

L'articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente", comma 1, lett. b) del Decreto prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di presidiarne l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa ed i cambiamenti organizzativi sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" che costituisce parte integrante del Modello stesso (**Allegato n.5 al Modello – Statuto dell'Organismo di Vigilanza**)

In tale documento sono regolamentati i profili di primario interesse di tale Organismo, tra i quali:

- Funzioni e poteri;
- Obblighi e responsabilità;
- Requisiti dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Composizione e Nomina;
- Durata in Carica, Revoca, Cessazione e Sostituzione dei Membri;
- Obblighi di Riservatezza;
- Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo;
- Reporting dell'Organismo nei confronti degli Organi Sociali e del Vertice;
- Convocazione riunioni, Voto e Delibere;
- Retribuzione dei Componenti dell'Organismo;
- Modifiche del Regolamento dell'OdV.

Nel rinviare per la specifica trattazione di ciascun aspetto al predetto Statuto, ci si sofferma di seguito su alcuni aspetti relativi all'Organismo di Vigilanza.

### 6.1 La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti

La Società ha nominato, con delibera dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza, quale organo permanente a composizione collegiale e mista, composto da tre membri effettivi: un referente aziendale, in qualità di membro interno, affiancato da due soggetti esterni ed indipendenti, a garanzia della necessaria autonomia e terzietà dell'Organo.

In occasione della prima riunione dell'Organismo medesimo (c.d. riunione di insediamento) l'OdV procede all'elezione del proprio Presidente, scegliendolo tra i propri componenti esterni.

I membri dell'OdV ricevono su delibera del Consiglio di Amministrazione un incarico triennale rinnovabile.

L'OdV è tenuto a riportare al Consiglio di Amministrazione secondo le tipologie di reporting espressamente previste nello Statuto, al quale si rimanda.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'OdV di Drogheria si caratterizza per i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto organo che riporta direttamente all'organo amministrativo;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche atte all'assolvimento dei compiti assegnati e di tecniche ispettive specialistiche proprie della consulenza aziendale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di una struttura costituita ad hoc e dedicata unicamente all'attività di vigilanza sul Modello, in quanto priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- **onorabilità** e assenza di conflitti di interesse: tali requisiti sono intesi negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri dell'organo di controllo.

## 6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Rientrano nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza della Società, tutte le tipiche attività di analisi per la valutazione in ordine all'efficacia preventiva del Modello in ordine ai Reati e di vigilanza sull'attuazione del Modello medesimo, inclusa la rilevazione delle eventuali violazioni, come dettagliatamente descritte nel "*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*".

Analogamente ha importanza ha inoltre la vigilanza sull'attività di aggiornamento del Modello sia in dipendenza da modifiche normative, che di mutamenti organizzativi conseguenti a cambiamenti della struttura societaria: nei casi di modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, l'OdV proporrà agli Organi Aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che riterrà opportuni.

L'Organismo stesso, ove occorrente, cura altresì l'aggiornamento del proprio Regolamento, sottoponendo le relative modifiche all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Drogheria e Alimentari S.p.A..

Tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza rientrano in particolare le seguenti attività:

Verifica e vigilanza sul Modello, che comportano:

- La verifica circa l'adeguatezza del Modello, ossia la verifica in ordine alla sua idoneità astratta a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
- la verifica circa l'effettività del Modello, ossia in ordine alla rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- il monitoraggio dell'attività svolta dalla Società attraverso verifiche periodiche, nell'ambito delle Aree a Rischio reato, di singole operazioni o atti nonché verifiche a campione e senza preavviso, sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;

- l'attivazione delle strutture competenti per l'elaborazione di prassi organizzative/procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività;
- il costante monitoraggio delle aree aziendali e della loro evoluzione, anche mediante informazioni richieste ai Responsabili di ciascuna funzione/area;
- l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività della Drogheria e/o di riscontrate e significative violazioni del Modello;
- la raccolta delle segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente o terzo alla Società in ordine a:
  - eventuali criticità delle misure introdotte dal presente Modello;
  - violazioni delle stesse;
  - ogni situazione fonte di potenziale esposizione al rischio di Reati ex 231;
- la raccolta, la conservazione e la gestione, in un archivio appositamente dedicato, delle documentazioni inerenti:
  - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
  - l'evidenza delle varie attività svolte;
  - la documentazione relativa agli incontri con gli Organi Societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;

1. Informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (ossia verso i c.d. Destinatari);
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con tempestività, anche mediante l'eventuale predisposizione di pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o dal personale ovvero dagli organi amministrativi in relazione alla corretta interpretazione e/o al concreto funzionamento delle attività descritte tramite apposite procedure all'interno del Modello;

2. gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte di tutti i soggetti interessati, delle attività di reporting afferenti al rispetto e alla concreta attuazione del Modello;

- informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai risultati e alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti ritenuti responsabili, se del caso proponendo le sanzioni ritenute più opportune;
- fornire il necessario supporto agli organi ispettivi in caso di controlli posti in essere da soggetti istituzionali, ivi compresa la Pubblica Autorità.

Per l'espletamento dei compiti ad essi assegnati, l'Organismo di Vigilanza dispone delle risorse finanziarie, definite all'inizio di ciascun esercizio, necessarie ed adeguate allo svolgimento degli stessi, stanziati dalla Società ed impiegabili dall'OdV previo avviso al Legale Rappresentante, per la conduzione delle attività ispettive di sua competenza, come definite nel c.d. "Piano di Azione" annualmente concordato, e sulla base di una stima delle possibili contingenze. L'OdV può inoltre servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio budget, pur mantenendo la titolarità delle attività ispettive. Infine, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio budget.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha la facoltà di:

- accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti della Società senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove sia ritenuto necessario, l'audizione delle risorse che possano fornire informazioni o indicazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività della Società o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

### **6.3 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

A completamento di quanto previsto nel documento denominato "*Statuto dell'Organismo di Vigilanza di Drogheria e Alimentari S.p.A.*" (Allegato 5 al Modello), approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno, volto a disciplinare le concrete modalità con cui esercita la propria attività.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, sono disciplinati i seguenti aspetti:

- La convocazione dell'OdV;
- Le riunioni dell'OdV;
- Le modalità di conservazione ed accesso alla documentazione;
- Le funzioni del Presidente dell'OdV;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di verifica e vigilanza;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di aggiornamento del Modello;

- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di Informazione e Formazione dei Destinatari del Modello;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di gestione dei flussi informativi;
- La gestione delle segnalazioni di violazioni del Modello;
- L'attività di verifica e valutazione dell'idoneità del sistema disciplinare.

## 6.4 Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di vigilanza

L'articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" comma 2° lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

Ai fini di un'effettiva e completa vigilanza sull'efficacia del Modello, così da accertarne eventuali violazioni, in primo luogo i soggetti preposti alla gestione di ciascuna area, benché non formalmente responsabili, hanno l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni potenzialmente rilevanti. Tale obbligo, particolarmente importante per le aree individuate come sensibili a seguito del *Risk Assessment 231*, prevede il reporting sia delle risultanze delle attività di verifica poste in essere periodicamente in tali aree, sia di ogni anomalia probabile od eventualmente verificatasi. A tal proposito, la Società ha provveduto – per ciascun processo nella quale vengano individuate le Attività Sensibili – a identificare un Key Officer il quale ha l'obbligo di trasmettere all'OdV report standardizzati il cui oggetto è determinato nella Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza", alla quale si fa rinvio.

Il Key Officer garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima disamina, la loro sistematizzazione secondo i criteri previsti dal report e infine la loro trasmissione all'OdV.

Le modalità di trasmissione di tali informazioni sono quelle di cui al documento di sintesi predisposto dall'OdV all'interno del sistema di controllo e monitoraggio implementato (Procedura "Flussi informativi verso l'OdV"), integralmente richiamato all'interno del "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza".

A mero titolo esemplificativo si elencano di seguito alcune categorie di informazioni che debbono

necessariamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i Reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei Reati di cui al Decreto;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;

- le notizie relative all'attuazione del presente Modello all'interno dell'Azienda ed ai relativi esiti;
- le risultanze degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, con le relative motivazioni.

In generale l'obbligo di comunicazione grava sul Consiglio di Amministrazione, sui Dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali da Drogheria e Alimentari S.p.A. e ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, comportamenti contrari alle regole di condotta previste dal Modello della Società ed eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.

Inoltre, la circostanza di cui già al precedente Paragrafo 2.1. dell'appartenenza della Drogheria e Alimentari S.p.A. ad una struttura di Gruppo profondamente compenetrata sia a livello decisionale che operativo, impone, quanto meno in via tuzioristica, di estendere il suddetto obbligo di comunicazione anche a coloro i quali, benché formalmente dipendenti di altra consociata del Gruppo, vengano a conoscenza di informazioni rilevanti riguardanti la Drogheria e Alimentari S.p.A..

Appare indubbio, infatti, che anche la Drogheria e Alimentari S.p.A. – al pari di ogni altra consociata del Gruppo McCormick – subisca anche i riflessi di scelte e strategie di matrice *Corporate*. Analogamente anche nell'attuazione del processo decisionale interno, la Società non può prescindere dalla valutazione dell'interesse del Gruppo. Tale circostanza, a livello operativo, si traduce in un processo di condivisione delle principali decisioni con i vertici del Gruppo McCormick con competenze estese alle consociate italiane.

La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Sistema disciplinare previsto dal Modello, dalla legge e dai contratti applicabili.

In ogni caso devono essere obbligatoriamente e immediatamente essere trasmesse all'OdV le informazioni:

- a) che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna e/o con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
  - eventuali richieste ed offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altra utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
  - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
  - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria
  - da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la Drogheria, i suoi Dipendenti o i componenti degli Organi Sociali;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate alla Drogheria dai Dipendenti, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- b) relative alle attività di Drogheria e Alimentari S.p.A. che possono rilevare per quanto riguarda l'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- i report preparati nell'ambito della loro attività dai Key Officer nominati, con il contenuto e la periodicità previsti dalla Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza";
  - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
  - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
  - le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici.

L'OdV nel corso dell'attività d'indagine che segue alla segnalazione deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, assicurando la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione. La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati, quali un'apposita casella di posta elettronica (ODV\_ITALY@it.mccormick.com).

È stato altresì implementato a livello di Gruppo, un apposito sistema di segnalazione (alert McCormick) accessibile a tutti i Dipendenti tramite il link "mccormick.alertline.com/gcs/welcome?locale=it", operante con modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e il diritto a essere tutelato.

Infine, la Società ha provveduto e provvederà in futuro ad organizzare appositi corsi o seminari laddove si riscontri una specifica esigenza formativa.

Attraverso tali canali, l'OdV riceve le segnalazioni concernenti:

- violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico adottati dalla Società;
- condotte e/o comportamenti che possono integrare uno dei Reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- altre possibili violazioni e/o non conformità alle procedure/policies aziendali in vigore;
- ogni altra condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra Drogheria e Alimentari S.p.A. ed il personale dipendente e/o assimilato;
- violazioni del diritto dell'Unione.

L'OdV assicura che la persona che effettua la segnalazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurandone quindi la riservatezza, salvo che eventuali obblighi di legge impongano diversamente.

Ricevuta la segnalazione della violazione, gli Organi della Società indicati nel Sistema Disciplinare si pronunciano in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'OdV, attivando le funzioni di volta in volta competenti all'effettiva applicazione delle sanzioni.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamenti vigenti, nonché delle disposizioni previste dal Contratto applicato a tutti i Dipendenti di Drogheria e Alimentari S.p.A. ed ai regolamenti, laddove applicabili.

Ogni informazione, segnalazione o report previsti dal Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio. L'accesso all'archivio è consentito ai soli componenti dell'OdV.

L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo e svolgersi secondo le modalità dallo stesso stabilite.

Si rinvia alla Procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" per maggiori dettagli in merito ai flussi informativi diretti verso l'OdV.

## **6.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali e del Vertice di Drogheria e Alimentari S.p.A.**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

All'Organismo sono rimessi i seguenti obblighi di informazione verso il Consiglio di Amministrazione:

- di natura continuativa, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario e/o opportuno per gli adempimenti degli obblighi previsti dal Decreto, fornendo ogni informazione rilevante e/o utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e segnalando ogni violazione del Modello, che sia ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per conoscenza o che abbia esso stesso accertato;
- attraverso una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione con periodicità semestrale sulle attività svolte, sulle segnalazioni ricevute, sulle sanzioni disciplinari eventualmente proposte, sui suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare per rimuovere eventuali anomalie riscontrate, che limitino l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto, sullo stato di realizzazione di interventi migliorativi deliberati dal Consiglio di Amministrazione. Tale relazione è presentata dall'OdV anche al Collegio Sindacale della Società.

L'attività di reporting al Consiglio di Amministrazione ha inoltre ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quelle di verifica;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Verisure, sia in termini di efficacia del Modello;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di realizzazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello o il Codice Etico;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Drogheria al pericolo che siano commessi Reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni nell'espletamento dei propri compiti ovvero del Key Officer nell'inoltro della reportistica di sua competenza;
- il rendiconto delle spese sostenute;
- eventuali mutamenti normativi che richiedano l'aggiornamento del Modello;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione delle determinazioni urgenti;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificare ragioni di tempo e risorse.

Annualmente, inoltre, l'OdV presenta al Consiglio di Amministrazione il piano delle attività per l'anno successivo.

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo di Vigilanza stesso.

Come si è già sottolineato, gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dallo Statuto approvato dal Consiglio di Amministrazione.

## **7. PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE CONCERNENTE IL MODELLO**

### **7.1 Attività di informazione in merito al Modello**

#### ***Informazione dei Dipendenti***

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo della Società quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti nella Società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Aree di Rischio e nelle Attività Sensibili.

A tal fine, l'adozione del presente Modello nonché del Codice Etico è comunicata a tutti i Dipendenti. Tale comunicazione avviene tramite pubblicazione del Modello nell'Intranet aziendale ovvero tramite invio di una comunicazione per iscritto o e-mail informativo, seguiti da espressa accettazione e dichiarazione di presa visione da parte degli stessi

formalizzata per iscritto ovvero attraverso e-mail.

Nel momento in cui si ricorra a nuove assunzioni o si instaurino nuovi rapporti di lavoro somministrato, invece, viene consegnato un kit informativo con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

L'obbligo di rispetto dei contenuti del Modello da parte dei Destinatari si intende parte del dovere di diligenza di cui agli artt. 2104 e 2105 codice civile.

### ***Informazione dei Consulenti e dei Partner***

Ai soggetti terzi che collaborano con Drogheria e Alimentari S.p.A. in forza di contratti di consulenza, partnership commerciale o fornitura deve essere resa nota l'adozione del Modello da parte della Società e introdotta – nel relativo contratto - un'apposita clausola contrattuale concernente, tra l'altro, l'obbligo di conformarsi ai principi enunciati nel Modello e nel Codice Etico.

Potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Drogheria e Alimentari S.p.A. sulla base del presente Modello o contenenti prescrizioni ai medesimi applicabili nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo per il loro possibile inserimento nei contratti con i subappaltatori.

## **7.2 Il piano di formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto Legislativo 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i Destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, Drogheria e Alimentari S.p.A. cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di conoscenza attraverso l'organizzazione di corsi di formazione personalizzati sulla specifica realtà aziendale, la diffusione di materiale didattico e l'organizzazione di test di valutazione delle conoscenze acquisite.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Esponenti Aziendali costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul Sistema Sanzionatorio