

CODICE ETICO

1. PREMESSE

Oleificio Zucchi S.p.A. (d'ora in avanti, per brevità, Zucchi) è una realtà industriale e commerciale italiana di primaria importanza nel settore oleario, dove opera sia come Divisione Consumer in qualità di produttore di oli di oliva e di semi a marchio proprio e marchio privato, sia come Divisione Bulk con oli sfusi per l'industria alimentare. Insieme al presidio del mercato italiano, soprattutto negli ultimi anni, l'azienda ha sviluppato una significativa presenza nell'export con vendite in 45 paesi del mondo.

Fondata nel 1810, Zucchi è da sempre azienda di proprietà familiare che conserva immutati i propri valori fondanti che ne hanno guidato le strategie nel tempo e senza compromessi: eccellenza nella qualità, rispetto per il lavoro e per l'ambiente, sostenibilità delle scelte in un'ottica di lungo periodo.

Il forte impegno sostenibile di Zucchi, infatti, prosegue nel solco di una tradizione che ha fatto della responsabilità e della trasparenza i valori guida dell'azienda. Anche la certificazione di questo impegno è sempre stata perseguita con costanza, anticipando spesso i tempi normativi e del mercato.

Dalla metà degli anni '90 ad oggi, Zucchi ha affiancato costanti e consistenti investimenti nell'innovazione e nel potenziamento degli impianti con un percorso volto a garantire concretamente non solo la qualità e la salubrità dei prodotti, ma anche la sostenibilità sociale e ambientale delle attività aziendali.

L'Azienda, infatti, è stata tra i primi produttori (dal 1993 in poi) a uniformarsi ai più rigorosi standard industriali internazionali non soltanto sulla qualità, la sicurezza e l'impatto ambientale dei processi aziendali, ma anche sul rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori e dell'infanzia ottenendo la certificazione Lavoro Etico SA 8000, nonché sulle misure aziendali a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori mediante la certificazione BS OHSAS 18001 e sul sistema di gestione ambientale mediante la certificazione UNI EN ISO 14001:2005.

Come logica prosecuzione di questo percorso, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, Zucchi ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito Decreto) e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del presente Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio di Zucchi, preservandone l'immagine sul mercato.

DESTINATARI DEL CODICE

Il complesso di norme comportamentali, riunite nel presente Codice Etico, si applica a tutti gli amministratori, ai dirigenti, agli impiegati e agli operai, nonché ai collaboratori e a coloro che vengono in contatto professionale con Zucchi a qualsiasi titolo (per esempio consulenti, agenti, appaltatori, fornitori e clienti) ed è stato predisposto nell'intendimento di aiutare ognuno di questi soggetti a svolgere le proprie funzioni giornaliere in modo corretto e professionale.

Il Codice sottolinea e promuove i valori nei quali Zucchi si riconosce ed incoraggia i dipendenti ed i collaboratori a farli propri nella loro attività professionale. Come guida chiara e pratica ai comportamenti che Zucchi si attende da ciascuno di costoro, il Codice volutamente pone degli standard elevati per tutti i collaboratori, indipendentemente dalla loro posizione e dal luogo nel quale si trovano ad operare.

Il Codice Etico è un vasto complesso di direttive, prescrizioni, procedure e regole che disciplinano l'impegno e la responsabilità di Zucchi di agire eticamente in ogni aspetto della sua attività, vigilando sul rispetto di queste norme con la necessaria attività di informazione, prevenzione e controllo, assicurando la trasparenza delle operazioni e delle attività poste in essere ed intervenendo con le necessarie azioni correttive, laddove necessario.

Zucchi conformemente alle prescrizioni del D. Lgs. 231/01 intende dotarsi di un apposito Organismo di Vigilanza al quale siano assegnate funzioni di garante del Codice Etico. Organismo di Vigilanza e Codice Etico costituiscono infatti i pilastri sui quali si regge il Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001 con la finalità di prevenzione dei reati individuati in tale testo normativo.

I valori etici sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Zucchi intrattiene relazioni.

2. MISSIONE

Oleificio Zucchi S.p.A. ha sempre tenuto in massima considerazione la qualità dei prodotti e la precisione del servizio; nel contempo il tema della Responsabilità Sociale, la sicurezza e la salute dei lavoratori, il rispetto dell'ambiente sono da sempre priorità del modo di operare dell'azienda e parte integrante della strategia operativa.

È infatti intenzione dell'azienda garantire il pieno e sostanziale rispetto delle prescrizioni legislative applicabili ed impegnarsi sempre di più nel continuo miglioramento del servizio fornito al suo "Cliente Globale", cioè a quell'insieme di soggetti con cui la Società interagisce, comprendente, oltre ai suoi clienti, le risorse umane, i fornitori, le parti sociali, l'ambiente, le istituzioni. Vogliamo pertanto offrire:

alla comunità

prodotti controllati, salubri e sicuri, rigorosamente rispondenti ai requisiti di sicurezza alimentare, legalità e qualità, nonché alle aspettative dei clienti fornendo un servizio affidabile, puntuale ed attento a cogliere e soddisfare le loro esigenze, espresse ed implicite;

attività produttive compatibili con l'obiettivo della prevenzione dell'inquinamento, della riduzione progressiva, per quanto concretamente attuabile, dell'impatto dell'attività produttiva sull'ambiente, della conservazione e del miglior uso delle risorse, in un'ottica di sviluppo sostenibile;

al nostro personale

la consapevolezza del ruolo svolto in azienda, mediante la definizione delle singole mansioni e di come esse siano inserite nell'attività comune, la conoscenza degli obiettivi della Società, la messa a disposizione di risorse adeguate per lo svolgimento dei propri compiti e l'assicurazione di idonea formazione;

un ambiente di lavoro sano e sicuro, adottando attrezzature, macchinari ed impianti rispondenti ai requisiti di sicurezza;

ai nostri fornitori

un rapporto aperto e collaborativo per il miglioramento dei loro prodotti o servizi, consci che la loro affidabilità è requisito fondamentale per la nostra affidabilità e che la loro attenzione ai diritti umani accresca la responsabilità etico-sociale della catena di fornitura;

alle associazioni sindacali

rapporti conformi alla normativa vigente, improntati sul rispetto reciproco, sulla trasparenza e sullo spirito di collaborazione;

Zucchi respinge ogni forma di discriminazione o favoritismo in ragione dell'appartenenza ad Organizzazioni Sindacali, Associazioni o partiti politici;

alle istituzioni pubbliche

relazioni ispirate alla legalità, trasparenza, correttezza, riservatezza e fattiva collaborazione. Oleificio Zucchi vieta qualsiasi pratica di corruzione o comportamenti collusivi di qualsiasi natura e sotto qualsiasi forma che portino a promuovere o favorire la conclusione di affari a vantaggio proprio, dell'azienda o dei dipendenti della Pubblica Amministrazione..

PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

Oleificio Zucchi S.p.A. si impegna:

- a realizzare prodotti conformi o superiori alle prescrizioni tecniche e legislative applicabili ai prodotti stessi ed alle aspettative dei suoi clienti, siano queste esplicitamente richieste o solo implicitamente connesse con le esigenze d'uso del prodotto, in particolare in tema di salubrità e sicurezza igienico/sanitaria dei prodotti stessi;
- a rispettare scrupolosamente nella sostanza e nei principi tutte le prescrizioni normative e i regolamenti ambientali applicabili, stabiliti dalle autorità amministrative e dagli enti di controllo, nonché gli eventuali impegni liberamente assunti in campo ambientale, oltre che analizzare gli aspetti ambientali connessi alla realtà aziendale, valutandone gli impatti tenendo conto del contesto e dell'ecosistema in cui operiamo e migliorando i processi senza intaccare gli equilibri economici aziendali;
- a rispettare scrupolosamente nella sostanza e nei principi tutte le prescrizioni normative e i regolamenti in materia di sicurezza e di igiene del lavoro al fine di prevenire e minimizzare i rischi derivanti sia dalla normale attività lavorativa che da situazioni particolari o di emergenza; a sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso, limitando al minimo il numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti a rischi;
- a rispettare tutta la normativa, a livello locale, nazionale e internazionale, e qualsiasi altro accordo sottoscritto in materia di lavoro e di diritti umani. L'azienda si impegna a mantenere un comportamento socialmente ed eticamente responsabile e a conformarsi ai contenuti e allo spirito della norma SA8000.
- a garantire la completa assenza di qualsiasi forma di lavoro infantile nell'organizzazione aziendale; tutto il personale è costituito da lavoratori che hanno compiuto 18 anni e non sono soggetti all'obbligo scolastico fatte salve eventuali attività didattiche in collaborazione con gli Istituti Scolastici;

- ad assicurare la completa assenza di lavoro obbligato o coercitivo: tutte le persone che l'azienda impiega prestano infatti il proprio lavoro volontariamente, nella consapevolezza dei diritti e dei doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro;
- a che la sicurezza e la salute siano poste con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. A tal proposito, l'azienda investe fortemente affinché quanto prescritto dal D.Lgs. 81/08 sia rispettato, in un'ottica di prevenzione di incidenti, infortuni e malattie professionali;
- a che la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano rispettati;
- a che vengano date pari opportunità a tutte le persone che lavorano, ponendo particolare attenzione affinché sia impedita qualsiasi forma di discriminazione;
- a garantire che l'applicazione delle procedure disciplinari avvenga secondo quanto previsto dal CCNL, rispettando l'integrità personale del lavoratore, in un'ottica di risoluzione dei problemi che possa basarsi il più possibile sul dialogo;

3. CODICE DI COMPORTAMENTO

Ogni componente di Zucchi dovrà seguire i seguenti principi ispiratori e dovrà confermare di aver preso coscienza del presente Codice Etico.

La conoscenza e l'osservanza del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano in favore di Zucchi sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della Società.

I destinatari dei seguenti obblighi di condotta morale sono tutti coloro che costituiscono il personale e la forza lavoro di Zucchi, compresi soggetti non facenti parte direttamente dello stesso ma ai quali l'Azienda conferisce un potere di rappresentanza.

I principi comportamentali consistono nel:

- conformarsi pienamente alle leggi e alle normative che regolano la materia oggetto dello statuto e dell'atto costitutivo di Oleificio Zucchi S.p.A., nonché il Modello Organizzativo.
- operare nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti in Italia ed in tutti gli altri Paesi in cui svolge la propria attività.
- agire sempre con lealtà, probità e onestà nell'ambito contrattuale
- operare in un clima distensivo all'interno della comunità aziendale.
- seguire attentamente le normative a tutela del lavoro e dell'ambiente ed astenersi in qualsiasi modo da attività che comportino un conflitto di interessi con l'Azienda.
- dare il massimo risalto al concetto e ai valori dell'etica e della morale all'interno dell'Azienda.

Zucchi vieta qualsiasi pratica di corruzione - consistente nella promessa di dare o nella dazione di denaro o altra utilità - nonchè il ricorso a comportamenti collusivi di qualsiasi natura e sotto qualsiasi forma che portino a promuovere o favorire la conclusione di affari a vantaggio proprio, dell'azienda o dei dipendenti della Pubblica Amministrazione, o che comunque comportino qualsivoglia vantaggio illecito per sé, per l'azienda o per la Pubblica Amministrazione.

4. RESPONSABILITA' DEI SOGGETTI

Zucchi riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore fondamentale per il proprio sviluppo. Conseguentemente si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, nel massimo rispetto di ogni norma di prevenzione e tutela delle persone e della loro professionalità, e con modalità tali da consentire la valorizzazione delle singole attitudini professionali, nella salvaguardia dell'integrità fisica e morale di ogni lavoratore e nel rispetto delle pari opportunità.

Di contro Zucchi si attende dai propri collaboratori una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto, trattando chiunque con equità e rispetto.

Pertanto, i dirigenti, i dipendenti e i soggetti dotati di poteri di rappresentanza dovranno collaborare nella creazione di un ambiente di lavoro fondato sulla comprensione ad ogni livello, dei valori etici e morali ispiratori del lavoro aziendale cercando di prevenire qualsiasi problematica inerente alla violazione degli stessi.

In caso di violazione o di mancata segnalazione di una violazione il dirigente o comunque sovraordinato rispetto all'esecutore dovrà adottare un'immediata azione correttiva anche attraverso il ricorso ad un legale. Il tutto per consentire il reintegro dell'Azienda all'interno della disciplina prevista dal presente codice e dalle normative violate.

5. PROCEDIMENTO IN CASO DI ACCERTATA VIOLAZIONE DEL CODICE

Qualsiasi soggetto alla disciplina del presente codice così come in precedenza evidenziato, il quale per qualsiasi ragione venga a conoscenza diretta di un comportamento contrario ai doveri in esso contenuti, ha l'obbligo di segnalare tale fatto al suo immediato superiore oppure nei casi in cui la segnalazione al proprio responsabile non sia efficace od opportuna, all'Organismo di Vigilanza.

Zucchi garantisce l'anonimato del soggetto autore della segnalazione, tutelandolo da eventuali ritorsioni.

A seguito della stessa inizierà un'indagine gestita all'interno dell'Azienda anche con ricorso a consulenti esterni di natura contabile e legale, che si concluderà con una sanzione disciplinare graduata in base alla tipologia e alla gravità del comportamento e della conseguente violazione.

La sanzione conseguente partirà per quanto riguarda i dipendenti da un semplice richiamo verbale per arrivare fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

Per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale.

È fatto inoltre salvo l'eventuale risarcimento dei danni dei quali Zucchi dovesse soffrire per effetto della violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei soggetti di cui sopra,.

6. RAPPORTI OGGETTO DEL CODICE

Le norme di comportamento succitate riguardano i rapporti interni a Zucchi tra dipendenti e i rapporti esterni con clienti, fornitori rappresentanti ed agenti, nonché con l'Autorità Pubblica.

In tale ambito, lavoratori e collaboratori di Zucchi sono tenuti ad agire nel rispetto delle normative e regolamenti previsti per il settore merceologico di riferimento.

In tale contesto rientra anche l'attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza, sia sul mercato nazionale che a livello internazionale.

Inoltre Zucchi si impegna ad utilizzare fornitori che offrano sufficienti competenze e garanzie di lealtà, probità, onestà, nonché di rispetto della salute, delle condizioni di lavoro, dell'ambiente e della legalità, non intraprendendo o non proseguendo alcun rapporto commerciale con controparti di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali.

I soggetti al presente codice sono tenuti al rispetto delle norme di segretezza e protezione dei segreti aziendali della Zucchi e dei soggetti con i quali la stessa entra in contatto.

L'Azienda garantisce inoltre che il suo personale agisce sempre nel massimo rispetto e tutela della privacy e dei dati sensibili e che le procedure adottate perseguono lo stesso obiettivo.

Il personale deve rispettare la regolamentazione aziendale relativa all'utilizzo corretto degli strumenti informatici riportata dalle istruzioni operative, debitamente pubblicizzate. In particolare dovrà astenersi dal navigare su siti internet con contenuti indecorosi, offensivi od illeciti e comunque estranei alle proprie mansioni contrattuali.

7. MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO

DIFFUSIONE DEL CODICE

Oleificio Zucchi S.p.A. si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione, anche trasmettendolo agli stakeholders, interlocutori d'impresa o allegandolo ai contratti principali.

I valori etici di Zucchi sono altresì pubblicati sul sito www.zucchi.com.

Tutte le persone inserite a qualsiasi titolo nella struttura di Zucchi devono essere in possesso del Codice Etico, conoscerne i contenuti e osservare quanto è in esso prescritto.

FORMAZIONE

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, la funzione Personale predispone e realizza, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone; per i neo assunti è previsto un apposito programma formativo che illustri i contenuti del Codice Etico di cui è richiesta l'osservanza.

L'Organismo di Vigilanza e il management aziendale sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento in merito al Codice Etico.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- comunicare alla Direzione del Personale, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tale fine l'Organismo di Vigilanza formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione, che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

AGGIORNAMENTO DEL CODICE

Ogni variazione e/o integrazione del presente Codice Etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai destinatari.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

**approvato dal Consiglio di Amministrazione del
11/06/2021**

Indice

1. Premessa	3
2. Struttura del MOGC	3
3. Destinatari	3
4. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	3
5. I reati previsti dal Decreto che determinano la responsabilità amministrativa dell’Ente e le corrispondenti sanzioni	4
6. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC)	6
7. Fonte del MOGC: le Linee guida di Confindustria	6
8. Principi di adozione del MOGC	7
8.1. Modalità operative seguite per l’implementazione del MOGC	8
8.2. Analisi del sistema di controllo interno di ZUCCHI	9
9. Organismo di Vigilanza	9
9.1. Composizione e funzionamento	9
9.2. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell’Organismo di Vigilanza	9
9.3. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno	10
9.4. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	10
9.6. Flussi informativi verso l’OdV	10
10. Sistema disciplinare	12
10.1. Misure nei confronti del Personale	12
10.2. Personale Dipendente	12
10.3. Dirigenti	12
10.4. Misure nei confronti degli Amministratori	12
10.5. Misure nei confronti di Sindaci	13
10.6. Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, appaltatori e fornitori	13
11. Diffusione del MOGC	13
11.1. La comunicazione	13
11.2. La formazione	13
12. Aggiornamento del MOGC	14

1. Premessa

Il presente documento, corredato dei suoi allegati, come di seguito elencati, è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito MOGC) predisposto ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito Decreto) adottato da ZUCCHI SPA (di seguito per brevità ZUCCHI) con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione in data **25 maggio 2016**, ed aggiornato in data 22 giugno 2018

2. Struttura del MOGC

Il Modello di Zucchi è costituito da due parti :

- **Parte Generale:** documento illustrativo relativo al contesto normativo di riferimento, obiettivi e modalità di redazione del MOGC;
- **Parti Speciali:** documenti di approfondimento, relativi ad ognuno dei Profili di Rischio di ZUCCHI.

Fanno inoltre parte integrante del MOGC il sistema procedurale aziendali ed i seguenti allegati:

- Allegato 1: Mappa delle Attività a Rischio ai sensi del D.lgs. 231/01;
- Allegato 2: Codice Etico;
- Allegato 3: Elenco dei reati richiamati dal D.lgs.231/2001 e relative sanzioni
- Allegato 4: Poteri e Deleghe;
- Allegato 5: Organigramma;
- Allegato 6: Elenco certificazioni

3. Destinatari

Il MOGC è indirizzato a tutto il personale e a tutti i collaboratori anche esterni di ZUCCHI e, in particolare, a quanti svolgano le attività identificate a rischio. Le prescrizioni del presente MOGC devono pertanto essere rispettate sia dagli Amministratori, sia da tutti i lavoratori subordinati (personale dirigente, impiegatizio, operaio, ecc.), sia da tutti coloro che operano in nome e per conto di ZUCCHI, o collaborano con la stessa (agenti, consulenti, fornitori, distributori, ecc.).

4. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto, emanato in data 8 giugno 2001 e intitolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento nazionale la Responsabilità Amministrativa a carico dei soggetti diversi dalle persone fisiche.

La responsabilità, che è stata definita Amministrativa dal Legislatore e che comporta sanzioni di natura Amministrativa, ha i caratteri tipici della responsabilità penale, poiché:

- consegue alla realizzazione di reati;
- è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta vengano realizzati nel loro interesse o vantaggio i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto da:

- a) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (c.d. soggetti apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti subordinati).

L'interesse si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società. La responsabilità amministrativa incombe su quest'ultima ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque portato un vantaggio sia pure indiretto alla persona giuridica, di tipo economico o non. Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente. Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia stata posta in essere sul territorio italiano o all'estero. La responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che lo ha realizzato.

La responsabilità dell'ente potrebbe sussistere altresì in caso di reato meramente tentato (ex. Art. 26 del Decreto).

Le sanzioni irrogabili agli Enti nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità sono:

<u>sanzioni pecuniarie</u>	si applicano per qualsiasi illecito amministrativo e possono variare da un minimo di € 25.822,84 (100 quote) a un massimo di € 1.549.370,70 (1000 quote). Nell'ipotesi in cui l'Ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo
<u>sanzioni interdittive</u>	si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere disposte anche in via cautelare e si sostanziano nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi nonché nel divieto di pubblicizzare beni o servizi
<u>confisca</u>	si riferisce alla confisca del prezzo o del profitto del Reato, anche nella forma per equivalente. E' sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato
<u>pubblicazione della sentenza</u>	può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva

5. I reati previsti dal Decreto che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente e le corrispondenti sanzioni

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato 3 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia e le relative sanzioni:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge 48/2008 (art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009 (art. 24 ter);
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25-bis);
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-bis 1);
6. Reati societari, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017 (art. 25-ter);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 quater);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25–quater. 1);
9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006, con il D.Lgs. 39/2014 e con la Legge 199/2016 (art. 25 quinquies);
10. Abusi di mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25-sexies);
11. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006;

12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 (art. 25-septies);
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal D.Lgs. 231/2007 e modificati dalla Legge 186/2014 (art. 25-octies);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-novies);
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 (art. 25-decies);
16. Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015 (art. 25-undecies);
17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, fattispecie introdotte dalla Legge 161/2017 e dal D.Lgs. 109/2012 (art. 25-duodecies);
18. Reati di razzismo e xenofobia, delitti previsti dall'art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975, introdotti dalla Legge 167/2017 (art. 25-terdecies);
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
20. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
21. Reati di Contrabbando (art. 25 sexiesdecies).

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda della tipologia di illecito, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- il giudice determina il tipo e la durata delle sanzioni interdittive, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare congiuntamente più di una sanzione.

Anche le sanzioni interdittive possono essere ridotte nei casi di delitto tentato e addirittura non applicate nelle ipotesi di riduzione della pena pecuniaria più sopra indicate.

Quando sussistono gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente e vi sia il fondato pericolo che vengano commessi illeciti simili, il giudice può applicare una sanzione interdittiva, prima della pronuncia della sentenza di condanna, quale misura cautelare (artt. da 45 a 52 D.Lgs. 231/2001).

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

6. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC)

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per Reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati. In particolare, la responsabilità è esclusa se l'Ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "OdV");
- c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- d) il Reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

7. Fonte del MOGC: le Linee guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state successivamente aggiornate da Confindustria a marzo 2014 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;

- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

8. Principi di adozione del MOGC

L'Oleificio Zucchi S.p.A. è una realtà industriale e commerciale italiana di primaria importanza nel settore oleario, dove opera sia in qualità di produttore di oli di oliva e oli di semi a marchio proprio, sia come specialista nella fornitura di marche private e di oli sfusi per l'industria alimentare.

Insieme al presidio del mercato italiano, soprattutto negli ultimi anni l'azienda ha sviluppato una significativa presenza nell'export.

Fondata nel 1810 e da sempre azienda di proprietà familiare, ZUCCHI occupa oggi nello stabilimento di Cremona oltre 130 persone. Le moderne linee di produzione, dotate delle tecnologie più avanzate, hanno una capacità di circa 500 tonnellate/giorno raffinate e di 1.400.000 litri/giorno confezionati.

ZUCCHI, anche al fine di ribadire le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il presente MOGC, attraverso l'adozione del quale la Società ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi di controllo esistenti, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- Informare tutto il personale di Zucchi che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel MOGC stesso, la cui violazione è punita con sanzioni disciplinari;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna.

I principi di deontologia aziendale riconosciuti come peculiari da ZUCCHI e dei quali viene pretesa l'osservanza, attraverso l'utilizzo delle procedure e dei controlli previsti nel presente Modello e che saranno meglio descritti nella sua parte speciale, sono stati riportati in un apposito Codice Etico (allegato 2) che racchiude i valori da sempre promossi e sostenuti dall'Azienda.

8.1. Modalità operative seguite per l'implementazione del MOGC

Il MOGC è stato predisposto da Zucchi tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria così come aggiornate nel tempo.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di "costruzione" del presente MOGC.

Si premette che l'avvio del progetto di adozione del presente MOGC è stato deciso e condiviso dagli Amministratori di ZUCCHI, consapevoli dell'importanza del progetto, ed è in linea con la politica dell'Azienda che si è già dotata di diverse certificazioni a partire già dagli anni '90 come si evince dall'allegato 6.

Nella prima fase si è proceduto all'esame della documentazione aziendale disponibile (e.g. visura camerale storica, statuto sociale, organigramma, procedure e regole interne di comportamento, elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili, certificazioni etc.) al fine di comprendere il contesto operativo, interno ed esterno. di riferimento per Zucchi.

Successivamente, Zucchi ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (approfondite interviste ai Direttori e Responsabili di Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti di della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

La serie di interviste effettuate, oltre a permettere di individuare le attività a rischio reato, hanno consentito di perseguire i seguenti obiettivi:

- Far conoscere a tutti l'esistenza del Progetto 231;
- Presentare all'organizzazione aziendale l'Organismo di Vigilanza in un'ottica di collaborazione per il miglioramento del Sistema di Controllo Interno;
- Formare i Dirigenti e tutte le persone da questi coinvolte durante le interviste, sui reati previsti dal Decreto e sui contenuti dello stesso tramite formulazione di concetti chiari e comprensibili;
- Sensibilizzare i Dirigenti e tutte le persone da questi coinvolte durante le interviste, in merito ai rischi derivanti dall'applicazione del Decreto, ponendoli a contatto con problematiche che hanno rilevanza diretta con la loro operatività e responsabilità;
- Individuare le aree/processi nel cui ambito possono astrattamente verificarsi detti rischi e le modalità attuative dei reati;
- Formare tutto il personale coinvolto sui criteri che costituiscono la base del Sistema di Controllo Interno che la Società intende con il presente Modello implementare;
- Ottenere un'analisi sul Sistema di controllo Interno esistente e dei suggerimenti di miglioramento nell'ottica di prevenzione richiesta dal Decreto.

I risultati dell'analisi sopra descritta, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Aree a "Rischio-Reato", di seguito anche "**Matrice**") che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di Zucchi.

Detta matrice (si veda allegato 1) è custodita presso la Sede della Società dalla Direzione AFC, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli amministratori, ai sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare nella Matrice delle Aree a "Rischio-Reato" per ogni famiglia di reato vengono rappresentate le aree aziendali a rischio di commissione di reato ("**Attività sensibili**"), le principali Direzioni aziendali coinvolte, gli esempi di finalità e modalità di realizzazione dei reati, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. processi strumentali).

8.2. Analisi del sistema di controllo interno di ZUCCHI

Secondo le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01” un sistema di controllo interno adeguato ai fini del Decreto, deve rispettare i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

A tal fine la Società, determinata a rafforzare il proprio sistema di controllo interno, ha effettuato una gap analysis del proprio sistema di controllo interno .

9. Organismo di Vigilanza

ZUCCHI ha istituito, allo scopo di monitorare i comportamenti di prevenzione e di rispetto del Modello e delle procedure, un apposito Organismo di Vigilanza (di seguito OdV), secondo le previsioni dell’art. 6 del Decreto.

Tale Organismo, che è munito di appositi poteri di iniziativa e di controllo, nello svolgimento dei compiti che gli competono, potrà avvalersi sia delle funzioni interne che di consulenti esterni.

9.1. Composizione e funzionamento

L’OdV di ZUCCHI può essere composto da un minimo di uno a un massimo di tre Membri, nominati con una delibera del Consiglio di Amministrazione.

I membri dell’OdV di ZUCCHI sono scelti per la loro esperienza specifica, per i requisiti di autonomia, professionalità che offrono e per le loro specifiche competenze e capacità anche in campo ispettivo e di controllo. Essi durano in carica tre anni e sono rieleggibili. Possono essere revocati solo per giusta causa.

In caso di sopraggiunta indisponibilità o di rinuncia, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla reintegrazione dell’OdV. I nuovi nominati scadranno unitamente a quelli in carica.

L’OdV è un organismo autonomo ed indipendente: esso è collocato in posizione di vertice e riferisce direttamente all’Organo Amministrativo. In caso di inerzia dell’Organo Amministrativo, l’OdV si rivolgerà all’assemblea dei soci per l’adozione dei provvedimenti del caso e, in caso di inerzia anche di questo consesso, si rivolgerà al Collegio Sindacale, per l’adozione dei provvedimenti di sua competenza

In caso di sopraggiunta indisponibilità o di rinuncia, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla reintegrazione dell’OdV. I nuovi membri cesseranno dalla loro carica unitamente agli altri.

9.2. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell’Organismo di Vigilanza

Costituiscono motivi di ineleggibilità o di decadenza se eletti:

- 1) le relazioni di parentela, coniugio o affinità con membri del Consiglio di Amministrazione o con persone che hanno funzioni di rappresentanza della società; le relazioni di parentela coniugio o affinità con persone che esercitano funzioni di controllo sulla società, quali i sindaci e la società di revisione;
- 2) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la società e con eventuali società collegate;

- 3) le circostanze di cui all'art. 2382 CC.¹;
- 4) l'essere indagati per uno dei reati previsti nel Decreto;
- 5) l'essere stati condannati (o aver patteggiato) anche non definitivamente, per uno dei reati previsti nel Decreto;
- 6) l'essere stati condannati (o aver patteggiato), con sentenza anche non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, ancorché temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

9.3. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno

L'OdV provvederà alla stesura di un regolamento interno disciplinante le modalità operative del proprio funzionamento. Il detto documento dovrà stabilire la cadenza delle riunioni (almeno quadrimestrale), le modalità di verbalizzazione ed archiviazione delle stesse, nonché il metodo di deliberazione delle decisioni dell'Organismo.

9.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono attribuite:

- le funzioni istituzionali di vigilanza sul rispetto del Modello da parte dei destinatari, in rapporto alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- il monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello;
- il controllo dell'adeguatezza del Modello e della sua efficacia nel prevenire i fatti che possono costituire reato.

Inoltre l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale:

- ogni quattro mesi:
 - a) sullo stato di avanzamento del programma, con le eventuali modifiche rese necessarie nel frattempo;
 - b) sull'attuazione del Modello in generale e sulle verifiche che sono state eseguite;
- immediatamente:
 - a) su qualsiasi problema rilevato in ordine all'applicazione del Modello;
 - b) sulle violazioni del Modello.

L'OdV ha obbligo di informare per iscritto il Collegio Sindacale, nonché il Consiglio di Amministrazione, chiedendo la convocazione dell'Assemblea dei Soci, qualora la violazione emersa riguardi i vertici della società.

Gli incontri tra OdV, il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale dovranno essere documentati per iscritto, con verbali che andranno conservati a cura dell'OdV.

L'Organismo assume la carica dal momento in cui tutti i componenti avranno accettato mediante espressa dichiarazione scritta la nomina deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

9.6. Flussi informativi verso l'OdV

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini di ZUCCHI sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta si verifichi una violazione o un sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal MOGC;

¹ **Art. 2382 c.c. - Cause di ineleggibilità e decadenza:** "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo le informazioni concernenti:

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, ecc.) ed esito delle stesse (eventuali rilievi e sanzioni comminate);
- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti dagli Organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati;
- rapporti predisposti da personale di ZUCCHI nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenziatrici i procedimenti disciplinari svolti in relazione al MOGC e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale;
- infortuni occorsi e loro esito.

Al riguardo, l'Ente intende dotarsi di una procedura specifica: "Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza" che preveda specificamente tutti gli eventi in occasione dei quali i Destinatari siano tenuti a fornire all'Organismo le informazioni richieste dalla procedura.

La Società ha istituito un canale dedicato di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consiste in un indirizzo di posta elettronica (**organismodivigilanza@oleificiozucchi.com**) reso noto al personale aziendale ed al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni all'OdV, anche ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001 (c.d. Whistleblowing), e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo.

Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la massima riservatezza dei segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. In tal senso, la Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Se ritenuto opportuno, l'OdV convoca il segnalante per ottenere maggiori informazioni, ed eventualmente anche il presunto autore della violazione, dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione stessa.

10. Sistema disciplinare

10.1. Misure nei confronti del Personale

I comportamenti realizzati in violazione del MOGC, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché delle procedure volte a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio Reato e dei processi strumentali, da parte del personale di ZUCCHI, sono sanzionati a termini dell'art. 6, 2° comma, lettera e), e dell'art. 7, 4° comma, lett. b) del Decreto.

ZUCCHI reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche qualora il comportamento non integri gli estremi del Reato, ovvero non ne determini la responsabilità diretta.

Le sanzioni irrogabili sono quelle previste dall'art. 7 della L. 20.05.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dai Contratti Collettivi Nazionali applicati in azienda (Industria Alimentare per i lavoratori subordinati e Industria per i Dirigenti).

10.2. Personale Dipendente

L'inosservanza degli obblighi e delle norme contenute nel presente MOGC, nei suoi allegati e nelle procedure da parte del personale dipendente comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento consistenti - in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano - in:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento con Indennità sostitutiva di preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

L'accertamento degli inadempimenti sanzionabili, eventualmente su segnalazione dell'Organismo, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza della Funzione aziendale a ciò preposta e delegata.

10.3. Dirigenti

Qualora emergano violazioni da parte di personale dipendente avente qualifica dirigenziale, delle procedure previste dal presente modello o pervenga notizia di comportamenti del pari costituenti violazioni del modello predetto, la società applicherà nei confronti dell'autore della condotta censurata le misure più idonee nel rispetto della legge e del CCNL per i dirigenti di azienda industriale.

Se la violazione del Modello sia tale da far venir meno il rapporto fiduciario la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

10.4. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori della Società l'OdV comunicherà la notizia della violazione all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la sospensione dalla carica e

la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione, oltre al risarcimento degli eventuali danni.

10.5. Misure nei confronti di Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV comunica al Presidente del Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione la notizia della commessa violazione del Modello. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni che potranno comprendere la sospensione dall'incarico, la revoca e sostituzione nonché il risarcimento degli eventuali danni.

10.6. Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, appaltatori e fornitori

Coloro che pongano in essere, nell'esercizio delle loro attività, comportamenti in contrasto con le prescrizioni del presente Modello potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto. Apposite clausole risolutive espresse andranno all'uopo inserite nei contratti di collaborazione, di consulenza, di appalto e di fornitura.

11. **Diffusione del MOGC**

Ai fini dell'efficace attuazione del MOGC, è obiettivo generale di ZUCCHI garantire verso tutti i destinatari del MOGC medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute.

Tutto il personale, oltre agli Amministratori della Società, è tenuto ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il MOGC, sia delle modalità attraverso le quali ZUCCHI intende perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del MOGC e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di ZUCCHI nonché verso quelle ancora da inserire.

11.1. La comunicazione

L'adozione del presente MOGC nonché i successivi aggiornamenti sono comunicati a tutto il personale in forza al momento dell'adozione o dell'aggiornamento del Modello stesso. In particolare, tale comunicazione è compiuta attraverso:

- l'invio di una lettera a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del MOGC, le modalità di informazione/formazione previste dalla società;
- diffusione del MOGC all'interno dell'azienda a tutti i dipendenti (pubblicazione dello stesso sulla rete aziendale in apposita cartella condivisa; disponibilità di almeno una copia cartacea per la consultazione presso la sede della società);
- la parte generale del Modello, comprensiva del Codice Etico, inserita sul sito www.oleificiozucchi.com.

11.2. La formazione

Per Zucchi l'attività di formazione del personale ha un ruolo preminente. ZUCCHI effettua apposite attività di promozione della propria cultura aziendale tra il personale, con un particolare accento sulla necessità di applicare i principi etici adottati e le regole interne. In particolare, ZUCCHI prevede l'erogazione di corsi che illustrino:

- il contesto normativo generale;
- il MOGC adottato da ZUCCHI con i relativi protocolli;
- l'Organismo e la gestione del MOGC nel continuo.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Funzione del Personale e disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, le funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli in materia di sicurezza, dandone pronta comunicazione all'Organismo e al Personale che tiene traccia di tutti i corsi effettuati dai dipendenti. La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

12. Aggiornamento del MOGC

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il MOGC al fine di renderlo costantemente ritagliato sulle specifiche esigenze dell'Ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del MOGC saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del MOGC e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della società.

L'aggiornamento del MOGC e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione. La semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.