



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Parte Generale

Indice

Approvazione e gestione delle revisioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di ZACMI S.p.A.	3
Definizioni	4
Struttura del documento	6
PARTE GENERALE	7
1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	8
1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	8
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni.....	8
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	9
1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	11
1.5. I reati commessi all'estero	11
1.6. Le sanzioni	11
1.7. Le vicende modificative dell'ente	13
2. Finalità del Modello	13
3. Gli elementi fondamentali del Modello	14
4. Il Codice Etico	14
5. Modifiche ed aggiornamento del Modello	15
6. La Società ZACMI	15
6.1. Contesto societario	15
6.2. Il sistema di corporate governance della Società	15
7. Adozione del Modello da parte di Zanichelli Meccanica S.p.A.	16
8. Reati rilevanti per Zanichelli Meccanica S.p.A.	17
9. Destinatari del Modello	18
10. Organismo di Vigilanza	19
10.1. Nomina e cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza.....	19
10.2. I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza	20
10.3. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza	21
10.4. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	21
10.5. Reporting nei confronti degli organi societari	23
10.6. Attività di gestione del flusso informativo verso l'OdV	23
10.7. Sistema delle segnalazioni	24
10.7.1. Segnalazioni di violazioni riguardanti il Modello ex D. Lgs. 231/2001	24
10.7.2. Segnalazioni whistleblowing.....	25
10.8. I poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	27
10.9. Il budget dell'Organismo di Vigilanza	27
11. Sistema disciplinare e sanzionatorio	28
11.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	28
11.2. Destinatari del sistema disciplinare.....	28
11.3. Principi generali.....	29
11.4. Condotte rilevanti e criteri di valutazione.....	29
11.5. Sanzioni e misure disciplinari.....	30
12. La formazione e diffusione del Modello	31
12.1. Comunicazione.....	32
12.2. Informazione agli altri soggetti terzi.....	33

Approvazione e gestione delle revisioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di ZACMI S.p.A.

La presente versione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è stata approvata da parte del Consiglio di Amministrazione di ZACMI S.p.A.

Documento:	<i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</i>	
1^a Approvazione:	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	gg/mm/aaaa

Definizioni

- **Attività sensibili:** le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto;
- **Attività strumentali:** le attività/processi della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;
- **Autorità di Vigilanza indipendenti:** Garante per la Protezione dei Dati Personali (Garante Privacy), Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Antitrust), Autorità per la Vigilanza dei Lavori Pubblici, ecc.;
- **Consulenti:** i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società;
- **Dipendenti:** i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato;
- **D. Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni;
- **Ente pubblico:** si ravvisa l'esistenza di un organismo pubblico, ad onta della struttura privatistica, laddove, alla stregua della normativa comunitaria recepita in Italia, ricorrano i seguenti tre requisiti:
 - *personalità giuridica;*
 - *istituzione dell'ente per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale (ad esempio: la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani, l'erogazione di energia elettrica, gas, servizi di teleriscaldamento, ecc.);*
 - *alternativamente, il finanziamento della sua attività in modo maggioritario da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, oppure la sottoposizione della gestione al controllo di questi ultimi, o la designazione da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, di più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza.*
- **Gruppo:** ProMach Inc.;
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato a giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto;
- **Modello o Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- **Organi sociali:** sono sia l'organo amministrativo, l'organo deliberativo nonché il Collegio Sindacale della Società;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **PA o Pubblica Amministrazione:** sono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le

comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono ricompresi:

- Amministrazioni dello Stato: Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, prefettura, questura ecc.;
 - Enti Pubblici territoriali: regioni, province, comuni;
 - Aziende Sanitarie Locali (ASL);
 - Agenzie Regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA);
 - Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL);
 - Ispettorato del Lavoro;
 - Enti Previdenziali (INPS, INAIL);
 - Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM);
 - Agenzia delle Entrate;
 - Società Italiana degli Autori e editori (SIAE);
 - Forze dell'Ordine (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, NAS, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza, ecc.);
 - Società partecipate da enti pubblici ed enti pubblici territoriali.
- **Partner:** sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
 - **Pubblico ufficiale:** agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa, agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi (art. 357 c.p. "nozione di Pubblico Ufficiale");
 - **Società o ZACMI:** Zanichelli Meccanica S.p.A.;
 - **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
 - **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;
 - **Vertice della Società:** Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori Delegati della Società.

Struttura del documento

Il presente documento, strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di ZACMI S.p.A., i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza della Società, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte del documento delinea le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, da recepirsi nelle procedure operative e prassi aziendali, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione di reati.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- l'elenco delle attività sensibili individuate nell'ambito delle attività di *risk and control self assesment*, disponibile agli atti della Società, e riportate nelle singole sezioni della Parte Speciale del presente documento;
- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento di ZACMI;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando la normativa comunitaria in materia di lotta contro la corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti collettivi. Fino al 2001, tali enti potevano essere chiamati unicamente a rispondere, in via solidale, per il pagamento delle multe, ammende e sanzioni amministrative comminate ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere misto. Essa unisce aspetti del sistema penale e del sistema amministrativo. In particolare, sebbene l'ente subisca una sanzione amministrativa per un illecito amministrativo, il sistema di sanzioni si fonda sul processo penale. La competenza a contestare l'illecito spetta al pubblico ministero, mentre la sanzione è irrogata dal giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato. Essa sussiste anche nei casi in cui l'autore del reato non sia stato identificato, o quando il reato sia estinto per cause diverse dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente si somma a quella della persona fisica autrice del reato, ma non la sostituisce.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti dotati di personalità giuridica, le società, le associazioni (anche se prive di personalità giuridica), gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Tuttavia, la normativa non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, né agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, come i partiti politici e i sindacati.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (c.d. reati presupposto).

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. La lista dei reati è stata ampliata rispetto a quella originaria contenuta nel Decreto alla data di emanazione dello stesso e, alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (art. 24 del Decreto);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis del Decreto);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto);
- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (art. 25 del Decreto);
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto);
- **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto);
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25-quater del Decreto);

- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 del Decreto);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto);
- **Reati di abuso di mercato** (art. 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF);
- **Reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto);
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (artt. 25-octies.1 e 25-octies.1 comma 2 del Decreto);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto);
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto).
- **Razzismo e xenofobia** (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);
- **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- **Reati contro il patrimonio culturale** (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies del Decreto);
- **Reati transnazionali** (art. 10 Legge 146/2006).

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati elencati sia commesso nella forma del tentativo, come previsto dall'art. 26 del Decreto.

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società saranno oggetto di approfondimento più avanti, al paragrafo 8 della presente Parte Generale.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati ulteriori requisiti normativi. Tali criteri, relativi alla responsabilità degli enti, possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo prevede che il reato debba essere stato commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- Soggetti in "posizione apicale", ossia coloro che ricoprono ruoli di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente. Tra questi si annoverano il legale rappresentante, gli amministratori, i direttori di funzioni aziendali autonome, nonché le persone che gestiscono, anche solo di fatto, l'ente. Si tratta di individui con un potere decisionale autonomo in nome e per conto della società. Sono inclusi in questa categoria anche i soggetti delegati dagli amministratori per la gestione o la direzione della società o delle sue sedi distaccate;
- Soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali. Tra questi figurano i lavoratori dipendenti e gli individui che, pur non essendo parte del personale, svolgono attività sotto la supervisione dei soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, che su mandato

della società operano in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, purché questi agiscano per conto e in nome di essa.

Ulteriore criterio oggettivo è il fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- L'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- Il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, un beneficio dal reato, che sia di natura economica o di altro tipo.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della società. Ad esempio, il miglioramento della posizione sul mercato o il tentativo di nascondere una situazione di crisi finanziaria sono attività che rispondono agli interessi della società, ma non comportano un guadagno economico immediato. Inoltre, se il reato è commesso da soggetti qualificati di una società appartenente a un gruppo, il concetto di "interesse" può estendersi, in senso sfavorevole, alla società capogruppo. A tale riguardo, il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha stabilito che l'interesse di gruppo non è esclusivo di uno dei membri, ma comune a tutti i soggetti che lo compongono. Pertanto, un illecito commesso dalla controllata può essere addebitato anche alla controllante, a condizione che la persona fisica che ha commesso il reato (anche come concorrente) faccia parte funzionalmente del gruppo.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

1. Che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo ragionevolmente idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. Che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e vigilanza, e non vi sia stata omissione o mancata vigilanza da parte dell'OdV;
3. Che il reato sia stato commesso da soggetti che hanno eluso fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione;
4. Che sia stato adottato un sistema disciplinare da applicarsi in caso di mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nei documenti integrativi.

Le condizioni appena elencate devono essere soddisfatte congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello costituisca una causa di non punibilità, sia nel caso in cui il reato presupposto sia commesso da un soggetto in posizione apicale, sia nel caso di un soggetto subordinato, il Decreto prevede un onere della prova più rigoroso per l'ente quando il reato è commesso da un soggetto apicale. In quest'ultimo caso, l'ente deve dimostrare che il reato sia stato commesso da tale soggetto eludendo fraudolentemente il Modello. Pertanto, è richiesta una prova di estraneità più forte, che includa anche la dimostrazione di una frode interna da parte dei soggetti apicali.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può essere chiamato a rispondere solo se si accerta che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. La responsabilità è esclusa, però, se l'ente ha adottato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello commesso. In questo caso, si configura una vera e propria "colpa in

organizzazione": l'ente ha indirettamente consentito la commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio.

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- Efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- Effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- Siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- Siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- Siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- Sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati-presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- Sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- La società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- Lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **Sanzione pecuniaria**

La sanzione pecuniaria è sempre applicata quando l'ente viene ritenuto responsabile. Il suo importo è determinato in base a un sistema che prevede un numero di "quote" fissato dal giudice, il quale ne stabilisce tanto il numero quanto l'entità. Il numero delle quote varia in relazione alla gravità del reato, al grado di responsabilità dell'ente e alle misure adottate per eliminare o

attenuare le conseguenze del reato o prevenire ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota è fissato tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La responsabilità per il pagamento della sanzione pecuniaria grava esclusivamente sull'ente, che risponde con il proprio patrimonio o fondo comune. È quindi esclusa la responsabilità diretta dei soci o associati, indipendentemente dalla forma giuridica dell'ente.

- **Sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal 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 e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni sono, in linea di principio, temporanee, con una durata che può variare da quattro a sette anni (se il reato è stato commesso da un "soggetto apicale"), o da due a quattro anni (se il reato è stato commesso da un soggetto "subordinato"). In alcuni casi, possono essere applicate anche preventivamente, su richiesta del Pubblico Ministero, quando vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente e il rischio di ulteriori illeciti simili.

- **Confisca**

La condanna implica sempre la confisca del profitto o del prezzo del reato, così come di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- **Pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando l'ente viene condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. L'intera procedura è a carico dell'ente.

Sebbene applicate in un processo penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, soprattutto perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendo all'ente una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

1.7. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto stabilisce le modalità di responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Nel caso di trasformazione dell'ente, la responsabilità per i reati commessi prima della data in cui la trasformazione è diventata effettiva resta invariata. Il nuovo ente sarà quindi soggetto alle sanzioni previste per l'ente originario per i fatti commessi prima della 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. Se la fusione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà considerare le condizioni economiche dell'ente originario e non quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, l'ente scisso conserva la responsabilità per i reati commessi prima della data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso. Tale obbligo è limitato al valore del patrimonio netto trasferito a ciascun ente, salvo che uno degli enti abbia ricevuto anche il ramo di attività in cui è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive si applicano agli enti nei quali sia rimasto o nel quale sia confluito il ramo di attività in cui è stato commesso il reato. Se la scissione avviene prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità, il giudice dovrà fare riferimento alle condizioni economiche dell'ente originario, e non a quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o conferimento di azienda, se quest'ultima è stata coinvolta nel reato, il cessionario è solidalmente responsabile con l'ente cedente per il pagamento delle sanzioni pecuniarie. Questo obbligo è limitato al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori o derivanti da illeciti di cui il cessionario fosse a conoscenza. L'eventuale beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente non pregiudica questa responsabilità.

2. Finalità del Modello

Con l'adozione del presente documento, la Società intende adempiere scrupolosamente alle disposizioni normative, rispettando i principi fondamentali del Decreto, e migliorare, rendendoli quanto più efficienti possibile, i sistemi di controllo interno e di *corporate governance* già in vigore.

L'obiettivo principale del Modello è quello di istituire un sistema strutturato e coerente di principi e procedure di controllo, finalizzato a prevenire, ove realizzabile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Tale Modello si integrerà con il sistema di governance della Società e contribuirà a promuovere una cultura aziendale basata su correttezza, trasparenza e legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- Fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a tutti coloro che operano su incarico della Società o sono legati ad essa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, relativamente alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- Promuovere una cultura d'impresa incentrata sulla legalità, poiché la Società condanna fermamente qualsiasi comportamento che non rispetti la legge o le normative interne, in particolare quelle previste nel proprio Modello Organizzativo;
- Diffondere una cultura del controllo;

- Realizzare una gestione organizzativa efficiente ed efficace dell'attività aziendale, con particolare attenzione alla trasparenza nelle decisioni, alla previsione di controlli, sia preventivi che successivi, e alla corretta gestione delle informazioni interne ed esterne;
- Adottare tutte le misure necessarie per eliminare tempestivamente eventuali situazioni di rischio di commissione di reati.

3. Gli elementi fondamentali del Modello

Il Modello si compone di diversi elementi essenziali, strettamente interconnessi tra loro. Questi derivano dal modo in cui la direzione della Società gestisce le proprie attività aziendali e, pertanto, vengono integrati nei processi operativi quotidiani dell'impresa. Gli elementi principali che lo costituiscono sono:

- Il Codice Etico, che stabilisce i principi e le norme di comportamento da adottare;
- Il Risk self assessment finalizzato all'individuazione delle attività sensibili agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamato;
- Tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti, le procedure e i regolamenti aziendali che costituiscono l'attuazione del presente documento. Tali atti e documenti sono consultabili nella rete intranet aziendale.

4. Il Codice Etico

Il Codice Etico della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione di ZACMI S.p.A. in data 28/05/2024, rappresenta la sintesi dei principi fondamentali che orientano l'attività aziendale di ZACMI. Esso ha lo scopo di stabilire linee guida comuni per operare secondo valori condivisi, quali integrità, eticità nelle pratiche aziendali, rispetto dell'ambiente di lavoro, corretto utilizzo delle risorse aziendali e impegno verso la comunità (responsabilità sociale).

Il Codice Etico si distingue per natura, scopi e contenuti dal presente documento. Esso ha una portata generale e non prevede disposizioni procedurali specifiche. L'obiettivo principale del Codice è delineare le regole comportamentali e i valori etico-sociali che devono caratterizzare le attività della Società, in linea con il raggiungimento degli obiettivi aziendali, come descritto nel presente documento. In particolare, il Codice Etico stabilisce le regole di comportamento da adottare nei confronti dei diversi soggetti coinvolti, oltre ai principi comportamentali da seguire relativamente ai seguenti aspetti:

- Rispetto e tutela dei diritti umani;
- Divieto di discriminazione;
- Divieto di molestie;
- Tutela della privacy;
- Rispetto e tutela dei diritti fondamentali del lavoro;
- Divieto di lavoro forzato/lavoro minorile;
- Salute e sicurezza sul lavoro.

Il Modello si basa sul rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico, con il quale forma un *corpus* normativo interno finalizzato alla promozione di una cultura di etica e trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni in esso contenute si integrano con quelle previste nel Modello stesso.

5. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società detiene la competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello.

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, nei seguenti casi:

- In presenza di violazioni o elusioni delle disposizioni in esso contenute, che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza rispetto alla prevenzione dei reati previsti dagli articoli citati nel paragrafo precedente;
- Se si verificano modifiche nelle aree sensibili a seguito di evoluzioni normative (ad esempio, l'introduzione di nuovi reati nel Decreto) o cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società (ad esempio, l'ampliamento delle aree operative);
- Se vengono adottate nuove procedure o protocolli operativi o se si verificano modifiche significative nel sistema di controllo interno;
- Se vengono adottati altri strumenti di *governance* (ad esempio, codici di condotta, protocolli, modifiche al sistema disciplinare) in conformità con il Decreto.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura "non sostanziale" al testo, come chiarimenti o precisazioni che non influenzano la struttura dei controlli preventivi, o modifiche legate a processi di riorganizzazione e conseguente riassegnazione a nuove funzioni di attività a rischio reato, o modifiche esclusivamente formali, gli Amministratori Delegati della Società potranno procedere autonomamente, previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, l'adozione di modifiche sostanziali al Modello non può essere effettuata autonomamente da alcuna funzione aziendale; tale responsabilità è esclusivamente del Consiglio di Amministrazione, e, nei limiti sopra indicati, degli Amministratori Delegati.

Ogni eventuale necessità di modifica o aggiornamento del Modello deve essere segnalata in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche alle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello sono realizzate dalle Funzioni competenti. L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente aggiornato sull'implementazione delle nuove procedure operative e ha la facoltà di esprimere un parere sulle proposte di modifica.

6. La Società ZACMI

6.1. Contesto societario

Zanichelli Meccanica S.p.A., con sede legale a Parma in via Mantova 65, è una controllata al 100% da ProMach Inc. da febbraio 2024. Fondata nel 1954, la Società è leader specializzata nella costruzione di linee di riempimento e chiusura e di impianti di processo per l'industria alimentare e delle bevande.

La Società svolge attività di produzione, commercializzazione, studio e progettazione di impianti e macchine, sia per l'industria alimentare e chimica che per altre attività.

6.2. Il sistema di corporate governance della Società

Il termine "*corporate governance*" si riferisce all'approccio generale di gestione attraverso il quale il *management* dirige e controlla l'intera organizzazione aziendale, combinando la gestione delle informazioni con il controllo gerarchico della struttura aziendale.

L'implementazione di un efficace sistema di *corporate governance* costituisce quindi lo strumento attraverso il quale ZACMI intende dirigere e controllare le proprie *legal entities*.

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo (governance) cosiddetto "tradizionale".

Lo statuto della Società prevede i seguenti Organi Societari:

- L'Assemblea dei Soci, organo composto, nel caso di ZACMI, dal socio unico, con funzioni esclusivamente deliberative, le cui competenze sono per legge circoscritte alle decisioni di maggior rilievo della vita sociale, con l'esclusione di competenze gestorie;
- Il Consiglio di Amministrazione (cui è devoluta la supervisione strategica e la gestione dell'impresa);
- Il Collegio Sindacale (con funzioni di controllo sull'amministrazione della Società).

La funzione di supervisione strategica riguarda la definizione degli indirizzi e degli obiettivi aziendali strategici e la verifica della loro attuazione.

La funzione di gestione consiste nella conduzione dell'operatività aziendale finalizzata alla realizzazione di tali strategie.

La funzione di supervisione strategica e quella di gestione, attenendo unitariamente all'amministrazione dell'impresa, sono incardinate nel Consiglio di Amministrazione e nei suoi organi delegati.

La funzione di controllo si sostanzia nella verifica della regolarità dell'attività di amministrazione e nella valutazione dell'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Società. Questa funzione è esercitata dal Collegio Sindacale, dalla Società di Revisione e dall'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello Organizzativo si inserisce, quindi, nel più ampio sistema di corporate governance adottato da ZACMI S.p.A., richiamandone i principi fondamentali e riferendosi alle sue componenti costitutive, nonché agli strumenti del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi che lo compongono. Questi strumenti sono qualificabili come:

- Istituzionali (Codice Etico; Consiglio di Amministrazione; assetto organizzativo e sistema di ruoli), in quanto relativi alle competenze ed ai rapporti tra organi societari di amministrazione e controllo;
- Operativi (sistema di deleghe e procure; processi, policy, linee guida e procedure operative; gestione societaria) in quanto riguardanti le concrete modalità attraverso le quali vengono gestiti i diversi processi aziendali, sia operativi sia di *compliance*.

7. Adozione del Modello da parte di Zanichelli Meccanica S.p.A.

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. L'adozione e ogni successiva modifica del presente documento sono di esclusiva competenza dell'organo amministrativo.

Il Modello, ispirato anche alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, fornite da Confindustria nella versione di giugno 2021, è stato redatto tenendo conto della struttura organizzativa e dell'attività effettivamente svolta dalla Società, del mercato di riferimento e delle caratteristiche e dimensioni dell'organizzazione. La Società ha condotto un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale, seguita da un'analisi delle aree di attività che potrebbero presentare potenziali rischi relativi alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare, sono stati esaminati: la storia della Società, il contesto societario, il contesto del settore di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti tra la Società e le filiali estere, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della redazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque a:

- Individuare le attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- Effettuare un'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk and control self assesment*) di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- Identificare adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati di cui al Decreto o per la mitigazione del rischio di commissione, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali.

Per quanto riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime derivanti da violazioni della normativa antinfortunistica (art. 25 *septies* del Decreto), la Società ha effettuato un'analisi del proprio contesto aziendale e delle attività specifiche svolte, nonché una valutazione dei rischi ad esse connessi, basata sulle verifiche effettuate in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso correlata.

Il presente documento costituisce regolamento interno vincolante per la Società.

8. Reati rilevanti per Zanichelli Meccanica S.p.A.

Il Modello di ZACMI S.p.A. è stato elaborato tenendo conto della struttura e dei rischi specifici derivanti dalle attività concretamente svolte dalla Società e della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali parametri, la Società ha considerato come rilevanti le seguenti categorie di reati presupposto:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25 ter);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies);

- Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Per quanto riguarda le altre categorie di reati presupposto previste dal Decreto, si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, del contesto socioeconomico in cui opera e dei rapporti giuridici ed economici generalmente instaurati con soggetti terzi, non vi siano profili di rischio tali da giustificare una ragionevole possibilità di commissione di tali reati nell'interesse o a vantaggio della Società. Tuttavia, sono stati adottati presidi per monitorare tali rischi, inserendo adeguati principi comportamentali nel Codice Etico, i quali vincolano tutti i destinatari al rispetto di valori fondamentali come solidarietà, rispetto della persona, moralità, correttezza e legalità.

Il presente documento identifica, nella successiva Parte Speciale, le attività della Società considerate sensibili a causa del rischio intrinseco di commissione dei reati indicati, e prevede per ciascuna di queste attività specifici principi e protocolli di prevenzione.

In ogni caso, il Modello è tempestivamente integrato o modificato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza quando siano intervenute:

- Modifiche normative quali ad esempio l'introduzione di nuovi reati e/o la modifica degli attuali;
- Modifiche nelle modalità di svolgimento dell'attività di impresa;
- Ogni altra situazione illustrata nel precedente paragrafo 5 "Modifiche ed aggiornamento del Modello".

9. Destinatari del Modello

Il Modello si applica a:

- Soggetti apicali o soggetti in posizione apicale, ovvero coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, o direzione della Società o in una sua unità organizzativa con autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa. Tra questi rientrano, ad esempio, i componenti del Consiglio di Amministrazione (il legale rappresentante, i consiglieri), l'Amministratori Delegati, il direttore di una funzione autonoma o soggetti delegati dagli Amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente;
- Soggetti subordinati appartenenti alla Società, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali (e.g. lavoratori dipendenti), compresi coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale, parasubordinato o di stage.

Tutti i destinatari del Modello sono obbligati a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle sue procedure di attuazione, in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza derivanti dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Coloro che operano su mandato o per conto della Società, o che agiscono nell'interesse della Società nell'ambito delle attività sensibili indicate nella successiva Parte Speciale, e che mantengono completa autonomia decisionale e organizzativa al di fuori della direzione e vigilanza dell'ente (e.g. lavoratori autonomi, collaboratori, *partner*, consulenti, procuratori, fornitori di servizi, di beni, di manodopera in appalto o in subappalto) sono tenuti a rispettare il Codice Etico e a conformarsi alle prescrizioni del Decreto. Tale impegno è previsto in apposite clausole contrattuali, che stabiliscono, in caso di violazione, anche la risoluzione del rapporto contrattuale in essere.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società o con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

10. Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) del D. Lgs. 231/01 stabilisce, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dell'ente dalla responsabilità amministrativa derivante dalla commissione dei Reati Presupposto, l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ovvero "un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" con "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento".

10.1. Nomina e cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato tramite delibera del Consiglio di Amministrazione, il quale ne determina il numero e la composizione. Il Consiglio di Amministrazione designa, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, affidandogli il compito di curare le formalità relative alla convocazione delle riunioni, alla definizione degli argomenti da trattare, al coordinamento dei lavori e alla gestione delle riunioni collegiali. La nomina dell'OdV, da parte del Consiglio di Amministrazione, deve essere notificata a ciascun membro nominato, il quale dovrà formalmente accettarla. L'avvenuta accettazione dell'incarico dovrà essere comunicata ufficialmente dal Consiglio di Amministrazione a tutti i livelli aziendali, mediante un comunicato interno che indichi, oltre ai membri, anche i poteri, i compiti, le responsabilità dell'OdV, nonché le finalità della sua costituzione.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve possedere, personalmente, requisiti di onorabilità e moralità, nonché un profilo professionale idoneo a svolgere efficacemente i compiti a lui affidati, senza compromettere l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della sua condotta.

I membri dell'OdV devono essere privi di deleghe operative e non devono avere legami di parentela con il Vertice aziendale, né devono essere coinvolti in interessi economici legati alla Società (ad esempio, partecipazioni azionarie rilevanti), fatta eccezione per gli aspetti legati alla retribuzione, o in qualsiasi situazione che possa dar luogo a conflitti di interesse.

È necessario che l'OdV, nel suo complesso, sia dotato delle seguenti caratteristiche:

a) Competenze:

- Conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- Conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- Capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- Conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di *internal auditing* e conoscenza delle tecniche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

Qualora taluno dei requisiti sopra riportati non sia presente in uno o più componenti dell'OdV, lo stesso potrà avvalersi delle competenze di risorse interne aziendali e/o esterne.

b) Caratteristiche personali:

- Un profilo etico di indiscutibile valore;
- Oggettive credenziali di competenza.

Sono cause di ineleggibilità/decadenza:

- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché un componente abbia riportato una condanna - anche non definitiva - per reati:
 - commessi nello svolgimento del suo incarico;
 - che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;

- che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La nomina dell'OdV ha una durata massima pari a tre anni, rinnovabile con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere pro tempore le proprie funzioni fino a nuova nomina dei suoi componenti.

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

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, decadenza, sopravvenuta incapacità, morte o revoca per giusta causa.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale. Si considerano ipotesi di giusta causa di revoca, a titolo esemplificativo:

- Gravi inadempienze ai propri compiti di OdV o inattività ingiustificata;
- Irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive per la commissione di Reati Presupposto agevolati dalla inattività del o dei componenti dell'OdV;
- Apertura di un procedimento penale con rinvio a giudizio a carico di un componente l'OdV.

Costituiscono, inoltre, cause di decadenza dell'incarico di membri dell'OdV:

- La perdita dei requisiti di onorabilità e moralità e professionalità di cui sopra;
- La sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

In caso di rinuncia, decadenza, sopravvenuta incapacità o morte di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

10.2. I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità delle sue funzioni, delle disposizioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida fornite da Confindustria, la scelta dell'organismo interno è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle suddette Linee Guida, i requisiti possono così essere dettagliati:

Autonomia e Indipendenza

La posizione dell'OdV nell'ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente" (ivi compreso l'organo dirigente). Pertanto, l'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione a livello gerarchico e informativo.

Per garantire l'autonomia e l'indipendenza necessarie, l'Organismo non deve essere coinvolto in alcun tipo di attività operativa, né partecipare alla gestione dell'ente. Si precisa che, ai fini del Modello e delle attività della Società, per "attività operative" si intende ogni attività che potrebbe avere un impatto sugli aspetti strategici o finanziari dell'ente. Le azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza non sono soggette a revisione o approvazione da parte di altri organi o strutture aziendali.

Inoltre, l'Organismo possiede autonomia regolamentare, ossia ha la facoltà di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito delle funzioni e dei poteri attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze professionali adeguate e deve essere considerato affidabile.

A livello collegiale, è necessario che siano assicurate le competenze tecnico-professionali richieste per adempiere correttamente alle funzioni assegnate. In particolare, sono necessarie competenze giuridiche, contabili, aziendali e organizzative.

L'Organismo deve anche essere in grado di svolgere attività ispettive e consulenziali, che comprendono competenze specifiche in campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, metodologie di intervista e l'elaborazione di questionari, nonché approcci per l'individuazione di frodi.

Continuità d'azione

Per garantire l'efficace attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve operare senza interruzioni. In questo contesto, è necessario che l'Organismo assicuri un impegno prevalente, pur non essendo necessariamente esclusivo, in modo da svolgere in maniera efficiente e con continuità i compiti istituzionali assegnati.

10.3. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando tutti i principi sopra citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza presenti i prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione richiamati dalle Linee Guida.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

10.4. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, in particolare:

- Attività di vigilanza costante sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della Società e dei Destinatari del Modello in generale;
- Attività di vigilanza costante sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, tenendo in considerazione la struttura aziendale della Società;
- Attività di monitoraggio sull'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e sull'osservanza di tali prescrizioni da parte dei Destinatari in relazione allo svolgimento delle attività sensibili che espongono la Società al rischio di commissione dei Reati Presupposto rilevanti;
- Attività di controllo periodico delle singole aree ritenute sensibili, verificando l'effettiva adozione e la corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la corretta conservazione della

documentazione prevista negli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure preventive adottate nel Modello per evitare la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;

- Attività volte a curare l'adattamento ed aggiornamento del Modello, segnalando prontamente alla Società necessità di adeguamento dello stesso in seguito a modifiche della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento;
- Periodica attività di reporting nei confronti degli organi societari;
- Attività di gestione del flusso informativo verso l'OdV medesimo.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre responsabile di:

- Verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. È importante sottolineare che la responsabilità primaria per le attività di controllo ricade sul management operativo e che tali attività fanno parte integrante dei processi aziendali ("controllo di linea"), motivo per cui è fondamentale un processo formativo rivolto al personale;
- Condurre verifiche periodiche mirate su operazioni o atti specifici relativi alle attività sensibili, raccogliendo i risultati in una relazione che sarà poi presentata agli organi societari, come descritto in seguito;
- Sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio volti a prevenire irregolarità ai sensi del Decreto;
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni e la documentazione rilevante ai fini della verifica del rispetto del Modello;
- Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione del Modello, collaborando con le funzioni aziendali preposte per promuovere programmi di informazione e comunicazione interna sui principi etici, gli standard di comportamento e le procedure adottate ai sensi del Decreto;
- Verificare che la Direzione della Società abbia predisposto la documentazione necessaria, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti, per il corretto funzionamento operativo del Modello;
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche mediante apposite riunioni, per un monitoraggio ottimale delle attività in relazione ai principi di comportamento e ai protocolli di controllo stabiliti nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza si confronterà di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi di indagine.

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propositiva e di critica costruttiva, in quanto valuta e determina tecnicamente le modifiche da apportare al Modello, sottoponendo adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione nei seguenti casi:

- Violazioni significative delle prescrizioni del Modello adottato;
- Cambiamenti rilevanti nell'assetto interno della Società, ovvero nelle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- Modifiche normative, soprattutto a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- Aggiornarsi e verificare costantemente l'adeguatezza del sistema di controllo interno alla luce delle nuove disposizioni normative e delle relative alle Linee Guida;
- Verificare la sussistenza di presupposti per l'aggiornamento del Modello.

10.5. Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione e mantenga un'adeguata comunicazione periodica con il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- Quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni;
- Immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante comunicazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione dell'interessato, a cui partecipa anche l'OdV e il collegio sindacale, acquisisce eventuali deduzioni dell'interessato ed esperisce ogni ulteriore accertamento ritenuto opportuno;
- L'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante comunicazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione dell'interessato, a cui partecipa anche l'OdV e il collegio sindacale, acquisisce eventuali deduzioni dell'interessato ed esperisce ogni ulteriore accertamento ritenuto opportuno;
- Annualmente, fornendo un piano delle attività di verifica e controllo programmate per l'anno successivo;
- Periodicamente, su base almeno annuale, mediante una relazione informativa avente ad oggetto le attività di verifica e di controllo compiute e all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso;
- In occasione del reporting di sopra, riepiloga gli aggiornamenti che propone di apportare ai protocolli e ai flussi al fine di consentire a detto organo di deliberare in merito.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- Immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- Periodicamente, trasmettendo il piano annuale delle attività e la relazione periodica predisposte in favore del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

10.6. Attività di gestione del flusso informativo verso l'OdV

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

L'indirizzo al quale inoltrare la segnalazione scritta all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza è il seguente:

La casella di posta elettronica dedicata dell'OdV è invece raggiungibile al seguente riferimento:

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, e le relative modalità di trasmissione, vengono disciplinati all'interno dell'Allegato 1 "Gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" e dai

relativi allegati, che riepilogano tutti i flussi informativi verso l'OdV descrivendone anche le relative modalità di trasmissione.

I flussi informativi verso l'OdV sono articolati in:

- Flussi informativi definiti dal Modello; suddivisi in:
 - flussi informativi ad evento;
 - flussi informativi periodici;
- Flussi informativi su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ovvero qualsiasi informazione richiesta specificatamente dall'OdV in quanto ritenuta rilevante ai fini della propria vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello della Società.

10.7. Sistema delle segnalazioni

ZACMI, al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del Modello di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei Reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso, garantisce idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Non solo, la Società, anche alla luce dell'evoluzione normativa e delle *best practices* di mercato in materia di segnalazioni, ai sensi in particolare del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante 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 (cd. Direttiva Whistleblowing), ha altresì adottato un ulteriore sistema di segnalazioni di più ampio perimetro, all'interno del quale sono ricomprese, oltre alle violazioni ex D. Lgs 231/2001, differenti tipologie di illeciti.

10.7.1. *Segnalazioni di violazioni riguardanti il Modello ex D. Lgs. 231/2001*

In particolare, per quanto concerne le segnalazioni delle violazioni riguardanti il Modello ex D. Lgs 231/2001, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali sospette violazioni del Modello, inclusi gli inadempimenti di specifici precetti comportamentali contenuti nel Codice Etico della Società, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata (odv@zacmi.com).

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Devono inoltre essere trasmesse all'OdV, a cura della funzione aziendale interessata, le informazioni concernenti:

- Evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni delle violazioni, o presunte violazioni, riscontrate ad esito di verifiche ispettive disposte da funzioni interne da cui risultino eventuali responsabilità per reati di cui al Decreto;
- I provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, dalla Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini ai sensi del Decreto nei confronti della Società;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati previsti dal Decreto.
- Le segnalazioni di possibili violazioni del Modello da parte dei soggetti apicali, dei collaboratori, dei consulenti e in generale dei soggetti che svolgono attività di lavoro

autonomo, da parte dei fornitori e dei partner, e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) si impegna a adottare tutte le misure necessarie per garantire la riservatezza dell'identità di chi fornisce informazioni all'Organismo stesso. Tuttavia, devono essere opportunamente sanzionati comportamenti finalizzati esclusivamente a ostacolare o rallentare l'attività dell'OdV. La Società garantisce comunque che i segnalanti in buona fede siano protetti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo che ciò non violi obblighi di legge o non siano necessari provvedimenti per tutelare i diritti della Società o delle persone accusate ingiustamente o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare ogni segnalazione ricevuta, avviando, se necessario, gli accertamenti relativi ai fenomeni segnalati e valutando la veridicità e la rilevanza di quanto indicato nella segnalazione.

Si precisa, inoltre, che l'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare altresì le segnalazioni che vengono lui trasmesse a cura del Responsabile delle Segnalazioni, il quale è tenuto a informare l'Organismo di Vigilanza qualora una segnalazione sia relativa non solo alle violazioni a suo carico, ma riguardi anche violazioni del Modello ex D. Lgs 231/2001.

È rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ogni valutazione sulla rilevanza degli specifici casi segnalati e la conseguente decisione di attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Qualora, a seguito degli accertamenti preliminari, l'OdV ritenga che le segnalazioni non siano rilevanti e che non sussistano violazioni, dovrà motivare la decisione di non procedere. Al contrario, nel caso in cui venga accertata una violazione, l'OdV dovrà informare tempestivamente il titolare del potere disciplinare, il quale avvierà il procedimento disciplinare competente per le contestazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione, si precisa che l'obbligo di segnalare comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro. Pertanto, l'adempimento corretto di tale obbligo informativo da parte del prestatore di lavoro non può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari. Al contrario, ogni informativa impropria, sia sotto il profilo dei contenuti che della forma, derivante da intenzioni calunniose, sarà soggetta alle opportune sanzioni disciplinari.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- Le segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto;
- L'Organismo di Vigilanza valuta autonomamente le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione;
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione) sottoporrà all'attenzione dei vertici di ZACMI i risultati dell'attività investigativa svolta.

10.7.2. Segnalazioni whistleblowing

Come anticipato nell'introduzione, in conformità con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante 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 (cd.

Direttiva Whistleblowing), ZACMI ha predisposto un protocollo dedicato denominato “Whistleblowing - Procedura per la gestione delle segnalazioni interne”. A tale protocollo si fa integrale riferimento, in quanto definisce i ruoli e le responsabilità necessarie per una gestione efficace, tempestiva e trasparente delle segnalazioni, anche anonime, di comportamenti messi in atto da soggetti funzionalmente legati alla Società, sospetti di essere non conformi secondo quanto definito dalla presente procedura, al fine di garantire un elevato livello di protezione delle persone segnalanti da eventuali ritorsioni.

In particolare, i destinatari che intendano fare una segnalazione riguardo una sospetta violazione, come definita dalla procedura sopra citata, oltre ai canali di segnalazione già previsti dall'Organismo di Vigilanza nel presente Modello, hanno la possibilità di inviare una segnalazione utilizzando i seguenti canali:

- Canale interno, dove i soggetti incaricati a ricevere, verificare e valutare la segnalazione sono allocati nella Funzione incaricata della gestione della segnalazione, ossia:
 - Piattaforma web, raggiungibile al seguente indirizzo: <https://whistleblowing.zacmi.com>;
 - Incontro diretto con il Responsabile delle Segnalazioni.
- Canale esterno, costituito da una segnalazione esterna all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) tramite il seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>. Il Segnalante può ricorrere a tale canale se, al momento della presentazione della segnalazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
 - Il canale di segnalazione interna non è attivo, o, ancorché attivo, non è conforme alle previsioni della normativa vigente;
 - Il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, ma essa non ha avuto seguito;
 - Il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
 - Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- Divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione, rispetto alle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, qualora sussista una delle seguenti condizioni:
 - Il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna, o direttamente una segnalazione esterna, e non ha avuto riscontro in merito alle misure adottate per dar seguito alla Segnalazione;
 - Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Si precisa infine che il Responsabile delle Segnalazioni (Responsabile delle Risorse Umane), qualora accerti che sia stata segnalato una violazione del Modello ex D. Lgs 231/2001, è tenuto a trasmetterla all'Organismo di Vigilanza, il quale procederà secondo la suddetta istruttoria.

10.8. I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- Auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- Vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza di ZACMI S.p.A. ha competenza esclusiva nei seguenti ambiti, che disciplina autonomamente mediante un proprio regolamento di funzionamento interno:

- Le modalità di convocazione dell'Organismo stesso;
- Le modalità di organizzazione delle riunioni, incluso il calendario delle stesse;
- Le modalità di deliberazione e verbalizzazione delle riunioni, comprese quelle con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale;
- Le modalità di comunicazione e relazione diretta con ogni struttura aziendale, nonché le modalità per acquisire informazioni, dati e documentazioni dalle suddette strutture;
- Le modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- Le modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- Ha accesso libero e non condizionato a tutte le funzioni della Società, senza necessità di autorizzazione preventiva, per ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- Ha la facoltà di consultare e copiare i libri sociali, i principali contratti della Società e le procure relative alle deleghe di potere;
- Dispone liberamente, senza interferenze, del proprio budget iniziale e periodico, per soddisfare ogni necessità legata all'efficace espletamento dei propri compiti;
- Può, se necessario, avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- Può, con piena autonomia decisionale, avvalersi di competenze specifiche esterne, qualora queste siano necessarie per l'adempimento professionale dei propri compiti, utilizzando per tali scopi il proprio budget periodico. In questi casi, i soggetti esterni operano sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- Può, dopo aver effettuato le indagini e accertamenti necessari e aver ascoltato l'autore della violazione, segnalare l'evento in conformità con le disposizioni previste dal Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione sono compiti della Funzione Competente.

10.9. Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Per garantire ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, è stato attribuito un budget iniziale e periodico, preventivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza avrà la piena disponibilità di tali risorse economiche, con l'obbligo di fornire una rendicontazione su base almeno annuale sull'utilizzo del budget e di giustificare la richiesta del budget per il periodo successivo, all'interno della relazione informativa periodica destinata al Consiglio di Amministrazione.

11. Sistema disciplinare e sanzionatorio

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, co. 2, lettera e), e dall'art. 7, co. 4, lettera b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo – la cui adozione e attuazione, unitamente alle ulteriori condizioni previste dai citati articoli 6 e 7, rappresenta presupposto imprescindibile per l'esclusione della responsabilità dell'ente in caso di commissione dei reati contemplati dal Decreto – possono ritenersi efficacemente attuati solo qualora contemplino un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni delle misure in essi previste.

L'applicazione delle relative sanzioni disciplinari è indipendente dall'instaurazione o dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché il Modello e il Codice Etico costituiscono norme vincolanti per i soggetti destinatari, la cui inosservanza può essere oggetto di sanzione a prescindere dalla commissione effettiva di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le prescrizioni comportamentali imposte dal Modello sono infatti autonomamente adottate dall'ente, al fine di assicurare il pieno rispetto delle disposizioni normative che gravano sul medesimo.

Inoltre, i principi di tempestività e immediatezza rendono inopportuno differire l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato presso l'Autorità Giudiziaria.

11.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello provvede a individuare e descrivere le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, come successivamente modificato, nonché le sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili e la procedura prevista per la relativa contestazione.

La Società, nella piena consapevolezza dell'esigenza di conformarsi alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, garantisce che le sanzioni irrogabili nell'ambito del presente sistema disciplinare siano coerenti con quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili al settore di riferimento, assicurando inoltre che il procedimento di contestazione dell'infrazione e di applicazione della sanzione corrispondente si svolga nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per quanto concerne i Destinatari legati alla Società da rapporti contrattuali diversi dal rapporto di lavoro subordinato (quali gli amministratori e, più in generale, i soggetti terzi), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie dovranno essere adottate nel rispetto della normativa vigente e delle specifiche previsioni contrattuali.

11.2. Destinatari del sistema disciplinare

Sono soggetti al sistema disciplinare tutti i Destinatari del Modello e del Codice Etico, ossia, in particolare, coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che, anche di fatto, esercitano attività di gestione e controllo dell'ente medesimo, così come tutti coloro che risultano sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra indicati.

In particolare, rientrano nella prima categoria:

- Il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Gli Amministratori Delegati;
- I membri del Consiglio di Amministrazione;

Alla seconda categoria appartengono tutti i lavoratori dipendenti cui si applica il vigente CCNL di settore:

- Operai;
- Impiegati;

- Quadri.

A consulenti, collaboratori esterni, partners, quali le controparti contrattuali e la Società di Revisione, risulta invece applicabile il sistema sanzionatorio di cui al paragrafo 11.5.

11.3. Principi generali

Ogni presunta violazione del Modello o delle procedure adottate in sua attuazione, indipendentemente dall'autore, deve essere tempestivamente segnalata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, fermo restando il rispetto delle procedure e dei provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad avviare senza indugi gli accertamenti necessari, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti sono in corso le verifiche. Le sanzioni saranno adottate dagli organi aziendali competenti, in base ai poteri conferiti loro dallo statuto o dai regolamenti interni della Società. A seguito delle necessarie valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare, che avvierà il procedimento relativo alle contestazioni e all'eventuale applicazione delle sanzioni.

11.4. Condotte rilevanti e criteri di valutazione

La violazione (o il solo tentativo di violazione) delle disposizioni contenute nel Modello, nelle procedure che costituiscono attuazione del Modello, e/o nel Codice Etico adottati dalla Società può avvenire tramite azioni o comportamenti anche omissivi, riconosciuti come rilevanti per l'applicazione della relativa sanzione.

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- Condotte, anche omissive, dirette in modo univoco alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- Violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri soggetti, dei principi di comportamento prescritti dal Modello, delle procedure operative aziendali che ne costituiscono attuazione e dal Codice Etico;
- Omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dal Modello;
- Redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- Agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- Sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente a una procedura operativa aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal Modello;
- Omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- Omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia ambientale;
- Comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV;
- Impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- Realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controlli previsto dal Modello;
- Mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti nell'ambito delle attività sensibili di cui al Modello;
- Omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate;

- Omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità interventi da parte dell'OdV.

Al fine di individuare la sanzione corretta in base ai criteri di proporzionalità e di adeguatezza, le possibili violazioni sono valutate secondo la loro gravità alla luce dei seguenti criteri di valutazione:

- L'intenzionalità del comportamento;
- Il grado di negligenza, di imperizia e di imprudenza;
- Numero e rilevanza dei principi di comportamento del Modello disattesi;
- Le mansioni, la qualifica ed il livello di inquadramento del dipendente, l'incarico dirigenziale ricoperto o l'organo societario di cui il soggetto risulta membro;
- La presenza di precedenti disciplinari;
- La commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- Il concorso di più soggetti nella realizzazione della condotta illecita;
- La sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- La recidiva nell'arco dell'ultimo triennio;
- L'entità del danno derivante alla Società ed a cose e/o a persone, compresi i clienti;
- La gravità della lesione del prestigio della Società.

La commissione di un reato previsto dal Decreto e il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'OdV costituiscono sempre violazione grave che può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari di cui al successivo paragrafo.

La reiterazione persistente di uno qualsiasi dei comportamenti sopra indicati rende la violazione grave e può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari di cui al successivo paragrafo 11.5.

Le altre violazioni saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare alla luce delle circostanze concrete e dei criteri di valutazione sopra enunciati, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva.

Qualora con un solo atto o comportamento siano state commesse più infrazioni suscettibili di sanzioni diverse, si applica quella più grave.

11.5. Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello e il Codice Etico rappresentano un insieme di norme cui il personale dipendente è tenuto a aderire, anche in conformità a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) applicabile in materia di norme comportamentali e sanzioni disciplinari. Di conseguenza, la violazione delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure di attuazione comporta l'avvio del procedimento disciplinare e l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL di riferimento. Il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico è obbligatorio nell'ambito di qualsiasi tipo di contratto di lavoro, incluse le tipologie con dirigenti, a tutele crescenti, part-time, nonché nei contratti di collaborazione che rientrano nel regime della cosiddetta para subordinazione.

Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili e ai provvedimenti previsti dall'apparato disciplinare e sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, l'inosservanza, da parte dei lavoratori dipendenti, delle disposizioni del Codice Etico nonché delle disposizioni del Modello può dar luogo, a seconda della gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti (in conformità con il CCNL applicabile, le disposizioni previste dallo Statuto dei Lavoratori ed eventuale ulteriore normativa applicabile):

- a) Provvedimenti di richiamo verbale;
- b) Ammonizione scritta;
- c) Multa;
- d) Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo;
- e) Provvedimento di licenziamento con preavviso;
- f) Provvedimento di licenziamento senza preavviso;

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte degli Amministratori, l'OdV informa l'Assemblea, la quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e/o la revoca delle deleghe eventualmente conferite e/o la revoca della carica o dell'incarico attribuito.

Misure nei confronti dei soggetti esterni

In caso di violazioni delle singole regole comportamentali previste nel Codice Etico da parte di soggetti terzi alla Società (e.g. lavoratori autonomi, collaboratori, *partner*, consulenti, procuratori, fornitori di servizi, di beni, di manodopera in appalto o in subappalto), l'OdV informa mediante relazione scritta gli Amministratori Delegati, il quale valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione conformemente alle previsioni contrattuali.

Gli Amministratori Delegati informano il Consiglio di Amministrazione, il quale, sentito il Responsabile della funzione al quale il contratto o rapporto si riferisce, può procedere a seconda della tipologia di contratto e sulla base delle clausole in esso contenute. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. L'irrogazione di sanzioni può comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

12. La formazione e diffusione del Modello

La formazione interna rappresenta uno strumento indispensabile per una corretta attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, con l'obiettivo di garantire una prevenzione adeguata dei reati da cui il Decreto genera la responsabilità amministrativa.

Il responsabile della funzione Risorse Umane (HR) è incaricato della corretta formazione del personale riguardo all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, formazione che è soggetta a verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza (OdV), il quale dovrà approvare i programmi formativi.

L'erogazione di sessioni formative può avvenire in aula o in modalità di *e-learning*.

I requisiti che un programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- Essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);

- I contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- La periodicità dell'attività di formazione deve essere funzionale al cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché alla capacità di apprendimento del personale ed al grado di *commitment* del management a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- Il relatore, nel caso di sessioni formative in aula, deve essere persona competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- La corretta fruizione dei contenuti informatici, nel caso di formazione *e-learning*, deve essere verificata tramite appositi sistemi di valutazione (e.g. questionari on-line);
- La partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- Deve prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare l'apprendimento dei partecipanti.

La formazione può essere classificata in generale o specifica. In particolare, la formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- Dei precetti contenuti nel D. Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- Dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- Del Sistema Disciplinare;
- Delle Linee Guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- Dei poteri e compiti dell'OdV;
- Del sistema di reporting interno riguardante l'OdV.

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito delle attività sensibili. Questi dovranno essere destinatari di una formazione sia generale sia specifica. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- Avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- Conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti all'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

La formazione specifica è in ogni caso integrata dal coordinamento delle attività operative svolto dai diretti superiori gerarchici dei singoli lavoratori, alla luce della propria funzione di direzione e controllo verso i propri subordinati (cosiddetta formazione "on the job").

12.1. Comunicazione

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, la Società darà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida.

In particolare, la comunicazione per essere efficace deve:

- Essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- Utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- Essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), tempestiva, aggiornata (deve contenere l'informazione più recente) e accessibile.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di e-mail, la pubblicazione sulla intranet aziendale o l'affissione in bacheca.

12.2. Informazione agli altri soggetti terzi

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite clausole contrattuali che informano sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello e del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari a tali documenti possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Protocolli del Modello.