



BRITA ITALIA S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. 231/2001

*Documento approvato C.d.A.
il 01/03/2021
rev.00*

INDICE

I) Struttura del Documento	3
PRIMA PARTE:	4
PARTE GENERALE	4
SEZIONE PRIMA	5
1.1 <u>Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231: soggetti destinatari della normativa - criteri di imputazione della responsabilità all'ente – efficacia esimente.</u>	5
1.2 <u>Fattispecie di reato presupposto individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni</u>	6
1.3 <u>Reati commessi all'estero</u>	7
1.4 <u>Sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001</u>	7
1.5 <u>Vicende modificative dell'ente</u>	8
SEZIONE SECONDA	9
2.1 <u>BRITA ITALIA S.r.l.: Attività e Sistema di Governance</u>	9
2.2 <u>Finalità del Modello e del Codice Etico</u>	9
2.3 <u>Metodologia di predisposizione ed elementi del modello</u>	9
2.4 <u>Formalizzazione e adozione del modello e del codice etico</u>	10
2.5 <u>Destinatari del Modello 231 e del Codice Etico</u>	10
2.6 <u>Diffusione, Informativa e Formazione</u>	11
2.7 <u>Adozione - Modifiche e Integrazioni del Modello 231</u>	11
SEZIONE TERZA	12
3.1 <u>Organismo di Vigilanza (OdV)</u>	12
3.2 <u>Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza:</u>	12
3.3 <u>Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso</u>	13
3.4 <u>Attività e poteri</u>	13
3.5 <u>Flussi informativi dall'OdV verso il Vertice societario</u>	14
3.6 <u>Flussi informativi verso l'OdV:</u>	14
SEZIONE QUARTA	16
4.1 <u>Sistema Sanzionatorio</u>	16
4.2 <u>Misure nei confronti degli Amministratori</u>	16
4.3 <u>Misure nei confronti del personale dipendente</u>	16
4.4 <u>Misure nei confronti dei Sindaci/Sindaco unico</u>	17
4.5 <u>Misure nei confronti dei Fornitori, Partner, Consulenti, Collaboratori</u>	17
4.6 <u>Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante ("Whistleblowing")</u>	17



I) Struttura del Documento

Il presente documento è composto da due Parti:

- I) **Parte Generale**
- II) **Parte Speciale**

La **Parte Generale** descrive: la disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001; l'indicazione (nelle parti rilevanti ai fini del Decreto) della normativa specificamente applicabile alla Società; i reati presupposto 231 rilevanti per BRITA Italia s.r.l.; l'indicazione dei destinatari del Modello; i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza nonché la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello.

La **Parte Speciale** ha ad oggetto: l'indicazione delle attività "sensibili" (quelle preventivamente considerate dalla Società a rischio reato presupposto 231); i principi generali di comportamento, gli elementi specifici di prevenzione o mitigazione degli illeciti, a presidio delle suddette attività.

Allegati al presente Modello 231, e che ne costituiscono parte integrante, sono i seguenti documenti:

- Documento di Control & Risk Self-Assessment;
- Documento di GAP Analysis;
- Codice Etico di BRITA ITALIA s.r.l..



PRIMA PARTE:

PARTE GENERALE

SEZIONE PRIMA

1.1 Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231: soggetti destinatari della normativa - criteri di imputazione della responsabilità all'ente – efficacia esimente.

Il Decreto legislativo 08.06.2001 n. 231, contiene la disciplina della “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Il Decreto attiene gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è, invece, applicabile a: Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. La responsabilità amministrativa è affermata per i **reati presupposto** (ossia quelli elencati nel D.lgs. 231/2001) qualora commessi <nell'interesse o a vantaggio della società>, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella - penale e civile - della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

➤ La responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia stata posta in essere da soggetti legati all'ente da relazioni funzionali:

- a. quella facente capo ai “**soggetti in cd. posizione apicale**” (chiunque rivesta posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società; ad es.: il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Sono, inoltre, assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione anche in sedi distaccate;
- b. quella riguardante “**soggetti sottoposti all'altrui direzione**” ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali: Dipendenti, Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

➤ La responsabilità amministrativa dell'ente sorge altresì quando il reato sia commesso <**nell'interesse o a vantaggio dell'ente**>; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- a. 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;
- b. il “**vantaggio**” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di vantaggio, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Pertanto, sia nella ipotesi di reati commessi da apicali quando da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente, per evitare la responsabilità amministrativa dell'ente medesimo.

➤ Il Decreto prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità - art. 6 del D.Lgs. 231/2001 - solo se lo stesso prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lett. b).

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

Il modello opera, quindi, quale causa di non punibilità solo se risulta:

- **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 **individuato le attività dell'ente** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano **individuato 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.
- siano previsti **uno o più canali che consentano di presentare**, a tutela dell'integrità dell'ente, **segnalazioni** circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: **tali canali garantiscono la riservatezza** dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- sia previsto almeno **un canale alternativo** di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- sia introdotto il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel **sistema disciplinare** adottato, siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, per quanto *infra* parte generale compiutamente argomentato.

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

Il Decreto riguardava inizialmente talune fattispecie di illecito penale rubricate sotto il nome di elenco reato presupposto. Tale elenco è stato successivamente ampliato. Alla data di approvazione del presente documento, sono rappresentate dalle categorie di seguito elencate. Pertanto, la responsabilità amministrativa dell'ente sussiste quando sia posto in essere *<nell'interesse o a vantaggio dell'ente>* uno dei seguenti reati che prendono in nome di cd. reato 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);
- 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 con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni 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 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);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006, n.146).

1.3 Reati commessi all'estero

Il Decreto 231/2001 all'art. 4 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero. Tale ipotesi è subordinata alle seguenti condizioni:

- sussistono, anzitutto, 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;
- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti dell'ente.

1.4 Sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione. Tanto significa che - in caso di condanna ai sensi del Decreto 231/2001 - la società può essere sottoposta a:

- **sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. E' calcolata a mezzo di un sistema basato su quote, determinate dal giudice nel numero e nel loro ammontare: il numero da applicare, varia tra un minimo e un massimo a seconda della fattispecie e dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti.
- **sanzioni interdittive:**
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni/licenze/concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, si applicano solo se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e nella ipotesi in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) la società 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; b) in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- **confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalla Corte di Cassazione (Cass. Pen., S.U., 27.03.2008, 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; è stato 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. 26.07.2007), non può 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:** 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, ed è eseguita a spese dell'ente. La condanna definitiva è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.5 Vicende modificative dell'ente

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

Trasformazione dell'ente: resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

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 essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

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

Cessione o di conferimento dell'azienda: nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.



SEZIONE SECONDA

2.1 BRITA ITALIA S.r.l.: Attività e Sistema di Governance

BRITA Italia s.r.l. (di seguito, per comodità, anche "BRITA" o "BRITA IT" o "Società") è una società con sede in Via Zanica nr.19 - 24050 Grassobbio BG.

La società – di proprietà al 100% di BRITA GMBH - è stata fondata nell'ottobre del 2004 con lo scopo di distribuire apparecchiature per l'ottimizzazione dell'acqua nel mercato italiano.

Nel 2004, solo la divisione "Professional" era attiva nel mercato italiano: questa divisione riguarda la commercializzazione di impianti e filtri per macchine da caffè, lavastoviglie commerciali, forni (anche a vapore), distributori automatici relativi al mercato della torrefazione, gastronomia e distributori automatici.

Nel 2007 la società ha ampliato le proprie attività nella divisione "Consumer". La divisione "Consumer" si occupa della commercializzazione di sistemi di filtrazione, filtri e accessori dedicati alla persona. I mercati di riferimento sono quindi le catene internazionali (catene di vendita al dettaglio – Global Account) e/o i rivenditori locali (Local Account). Dal 2009 è stata introdotta anche la distribuzione di prodotti personalizzati ("private label").

Il sistema di Corporate Governance della Società è così articolato:

BRITA è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione al cui interno è stato nominato un Presidente** al quale sono conferiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della società ad eccezione di quelli che non possono essere delegati per legge o statuto, poteri che dovranno essere esercitati in conformità con le policies del gruppo.

Le decisioni del CdA, da Statuto, possono essere adottate mediante consultazione scritta ovvero su consenso espresso per iscritto con il voto favorevole della maggioranza dei consiglieri in carica, escluse le astensioni.

Le decisioni sono trascritte nel libro delle decisioni degli amministratori e conservate dalla società.

A seguito di regolare convocazione, con avviso contenente Ordine del giorno, il CdA si riunisce presso la sede della società o anche altrove. Le adunanze sono valide anche senza convocazione purché intervengano tutti i consiglieri in carica ed i sindaci/sindaco effettivi/o se nominati/o.

L'Organo Amministrativo ha i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

La società ha nominato quali organi di controllo un proprio **Sindaco unico** e una **Società di Revisione** per le attività e i poteri di legge e da Statuto.

2.2 Finalità del Modello e del Codice Etico

Da sempre BRITA ITALIA S.r.l. opera secondo principi etici, regole e procedure interne diretti al perseguimento dello scopo sociale nel rispetto delle leggi vigenti.

La Società ha ritenuto opportuno dotarsi di un Codice Etico, volto a definire i principi che la società riconosce come propri e dei quali esige la piena osservanza. In aggiunta, ha ritenuto opportuno integrare nel proprio sistema di controllo interno (S.C.I.) un Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati secondo le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 dell'otto giugno 2001.

2.3 Metodologia di predisposizione ed elementi del modello

Per la predisposizione del Modello è stata svolta una valutazione preventiva del rischio aziendale in connessione con la revisione dei principali processi interni di gestione delle aree "sensibili".

Di seguito, le diverse fasi seguite dalla Società per la realizzazione del proprio Modello.

1. Mappatura dei processi sensibili

A monte, è stata effettuata un'analisi della realtà organizzativa della Società onde censire per ciascuna delle aree interessate alle potenziali casistiche di reato i soggetti interessati all'attività di controllo e monitoraggio nonché le norme, procedure e regolamenti che normano il processo.



2. Definizione e analisi dei rischi potenziali per singolo processo

Individuate le attività sensibili e i relativi rischi, quest'ultimi sono stati classificati sulla base potenzialità di accadimento dei reati ad esse associati e l'adeguatezza dei presidi/controlli in essere. Con riferimento a ciascuna categoria di reato, per le attività sensibili potenzialmente interessate si è valutato il rischio potenziale: livello di rischio ("Alto", "Medio" o "Basso") associato all'attività in oggetto a prescindere dal S.C.I. posto in essere.

3. Analisi, valutazione e adeguamento del sistema di controllo preventivo

Il Sistema di controllo interno (S.C.I.) è costituito da un sistema di procedure, regolamenti, regole di Governance e norme più strettamente operative che regolamentano i processi, le attività ed i relativi controlli. L'adozione del Modello ha consentito alla società di avviare un processo di ulteriore valorizzazione del proprio S.C.I.. Sono state così analizzate le procedure ed i controlli in essere al fine di valutare l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti.

Nella Parte Speciale del presente documento sono riportate, per ciascuna area sensibile, le principali fattispecie di reato e gli accorgimenti adottati dalla Società per evitare la commissione degli stessi.

2.4 Formalizzazione e adozione del modello e del codice etico

La scelta di dotarsi un Modello 231 e di un Codice etico sono state adottate allo scopo di adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti (verificando e valorizzando i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001) e con la finalità che possano costituire un valido strumento di sensibilizzazione degli organi e di tutti gli altri soggetti che operano in nome e per conto di BRITA Italia s.r.l. affinché vengano osservati comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal predetto Decreto.

Attraverso il Modello, adottato dal C.d.A. di BRITA ITALIA s.r.l., la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- individuare aree di attività in cui possono essere i commessi reati di cui al Decreto;
- evidenziare che tali forme di comportamento sono fortemente condannate da BRITA, anche ove la stessa sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio, in quanto esse sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui BRITA, intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;
- trattare il rischio normativo di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto mediante una gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure interne;
- consentire a BRITA Italia s.r.l. di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto, anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi;
- rendere consapevoli i membri del C.d.A., i dipendenti di BRITA IT e tutti i collaboratori, che i comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta, sia generali che specifiche, previste nel Modello e che, in caso di violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico di BRITA IT e sanzioni penali nei loro confronti.

Con il Codice Etico, BRITA Italia s.r.l. ha inteso recepire e formalizzare i principi e i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e dei destinatari del Codice Etico stesso.

Il Modello e il Codice etico costituiscono un tutt'uno di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura basata sull'etica e sulla trasparenza.

2.5 Destinatari del Modello 231 e del Codice Etico

Il Modello 231 e il Codice Etico si applicano e devono essere rispettato da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo a BRITA IT, operano su mandato della medesima; in altri termini, sono **<destinatari>** del Modello 231:



- i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" anche qualora esercitino tali funzioni anche solo di fatto;
- i dipendenti della Società, qualunque sia il rapporto contrattuale;
- il Sindaco unico e la Società di Revisione;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai soggetti terzi - collaboratori esterni, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere - BRITA richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, dei principi etici e delle linee di condotta adottati. L'Organo Amministrativo e i Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

2.6 Diffusione, Informativa e Formazione

Il Modello, nella sua versione completa, all'atto della sua emissione e a seguito di ogni successivo aggiornamento e revisione, è distribuito ai <destinatari> mentre una versione aggiornata dello stesso sarà sempre disponibile all'interno degli uffici di BRITA IT in bacheca. Versione sintetica del Modello sarà resa disponibile alle Parti Terze, che verranno adeguatamente informate dell'adozione dello stesso.

In fase di prima adozione del Modello, è organizzata dal C.d.A., in collaborazione con l'OdV, la formazione obbligatoria per tutti i destinatari dello stesso, mediante sessioni finalizzate ad assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione. L'attività di formazione dovrà essere ripetuta in occasione di ogni revisione e aggiornamento del Modello.

Quanto alla formazione, l'OdV verificherà che siano previste apposite sessioni formative per i neo-assunti ovvero ogni qualvolta si verificano mutamenti organizzativi, legislativi e a seguito di modifiche del *risk assessment*.

2.7 Adozione - Modifiche e Integrazioni del Modello 231

Il Modello è adottato con delibera del C.d.A..

Esso necessita di tempestiva modifica o integrazione allorquando:

- 1) sopravvengono mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività di BRITA;
- 2) sopravvengono violazioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'Organismo di Vigilanza riceve informazioni (cd. flussi informativi) dalla Direzione in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo della Società, nelle procedure e nella gestione della stessa. L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre informato da parte delle Funzioni interessate dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuove procedure operative.

SEZIONE TERZA

3.1 Organismo di Vigilanza (OdV)

Il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello è affidato, ex D.Lgs. n. 231/2001, ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che deve esercitare in via continuativa i compiti ad esso affidati.

BRITA Italia s.r.l. nomina un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare costantemente: a) sull'adeguatezza del Modello rispetto all'attività e alle caratteristiche della Società e alla sua struttura organizzativa; b) sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto; c) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come meglio individuati; d) sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società; e) sull'aggiornamento del Modello.

L'Organismo si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Organo Amministrativo.

3.2 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza:

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere selezionati in base ai seguenti requisiti.

- **autonomia e indipendenza:** dell'Organismo e dei suoi membri.

Autonomia deve essere intesa da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di componenti dell'ente e/o dei vertici operativi. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo. Inoltre, per garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri dell'OdV **non** si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società. Inoltre, i membri dell'Organismo non devono: a) ricoprire all'interno dell'ente incarichi di tipo operativo; b) essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado dei Consiglieri Direttivi e/o Direttori Generali / Amministratori dell'ente; c) trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.

- **professionalità:** i membri dell'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni svolte.

- **continuità d'azione:** l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con impegno e con i necessari poteri di indagine. L'Organismo di Vigilanza nel rispetto dei criteri di cui sopra, può avere natura collegiale o monocratica.

Ai componenti dell'OdV, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi del D. Lgs. 06.09.11, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13.08.10, n. 136»);
- essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001; per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stati condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto alle sanzioni amm.ve accessorie ex art. 187-quater del D. Lgs. 24.02.98 n. 58.

3.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

BRITA Italia s.r.l. ha previamente verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono ed ha scelto di eleggere un Organismo di Vigilanza (in seguito OdV) avente natura collegiale la cui nomina è stata resa pubblica nell'ambito della Società, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica sino alla data del 01/03/2023 pur continuando a svolgere la propria attività sino alla nomina del nuovo OdV.

I membri dell'OdV possono tuttavia essere rieletti.

E' data facoltà ai membri di recedere in qualsiasi tempo dalla carica.

Quanto alla revoca dall'incarico di Organismo di Vigilanza, la stessa può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;

In caso di sopraggiunta incompatibilità, recesso e/o decadenza, il membro dell'OdV ha l'obbligo di comunicarlo all'Organo Amministrativo e l'Organo Amministrativo nel prenderne atto provvede alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

3.4 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 4 volte l'anno ed ogni qualvolta ritenga opportuna la convocazione. Le riunioni dell'OdV sono verbalizzate.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale ed inoltre, esso ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e gli Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti. L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un Action plan annuale.

L'OdV svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società e con le Funzioni amministrative responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello; può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni aventi competenze specialistiche precipue. I suoi compiti sono così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente e, laddove necessario, ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai Direttori / Amministratori, al Collegio sindacale/Sindaco unico ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- verificare i principali atti della Società e contratti conclusi dalla stessa in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui ai successivi paragrafi;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere, con cadenza semestrale una relazione scritta all'Organo Amministrativo, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo;

- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

3.5 Flussi informativi dall'OdV verso il Vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo Amministrativo in via:

1. continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
2. semestrale tramite una relazione scritta che illustri le specifiche informazioni tra i quali: sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi; segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni; procedure disciplinari attivate ed eventuali sanzioni applicate; eventuali proposte di integrazioni del modello; eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento; rendiconto delle spese sostenute;

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Sindaco unico, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati.

3.6 Flussi informativi verso l'OdV:

3.6.1 Whistleblowing

La Legge 30.11.17, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (anche nota come "Legge sul whistleblowing") introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

La stessa Legge prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possa essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

3.6.2 Modalità di trasmissione delle segnalazioni

La Società si impegna a incentivare e proteggere chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione (c.d. *whistleblower*).

A tal fine, la Società ha adottato la Procedura Segnalazioni avente lo scopo di regolare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni ricevute. Potranno costituire oggetto di segnalazione:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.



Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001). Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo; all'esito, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni. Eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi direttivi ed amministrativi, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni della Società.

Tutti i destinatari del Modello devono segnalare all'Organismo di Vigilanza, eventuali violazioni o condotte illecite, vere o presunte, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, tramite casella di posta elettronica dedicata:

odv.britaitalia@pecimprese.it

oppure tramite posta ordinaria:

ODV - Organismo di Vigilanza
c/o BRITA ITALIA s.r.l.
Via Zanica n. 19K - 24050 Grassobbio (BG)

Le segnalazioni devono descrivere in maniera circostanziata i fatti e le persone coinvolte e devono fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti. L'OdV non prenderà in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti di contenuto generico, poco circostanziato, oppure confuso e/o manifestamente diffamatorio o calunnioso. In caso di segnalazioni prodotte in palese malafede e/o di dichiarazioni manifestamente mendaci, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

La violazione delle misure di tutela del segnalante condotte illecite o inadempienze del Modello 231, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate rappresentano comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello. Per questa ragione, tali condotte sono punite dal sistema sanzionatorio previsto alla Sezione Quarta del presente Modello.

BRITA garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

Segnalazioni ricevute e relative documentazioni sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, cartaceo o informatico il cui accesso è consentito al solo OdV e ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'Organismo di Vigilanza.

3.6.3 Altri flussi informativi

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite i già citati canali di posta elettronica e di posta ordinaria:

- a) le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento all'interno delle sezioni relative alle singole categorie di reato;
- b) le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le ulteriori tipologie di informazioni che i Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, oltre alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'Organismo di Vigilanza, sono stabilite, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, dall'OdV stesso.

SEZIONE QUARTA

4.1 Sistema Sanzionatorio

BRITA Italia S.r.l. respinge comportamenti difformi dalla legge, dal Modello e dal C.E., anche ove il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa o con l'intenzione di apportare un vantaggio. Ogni violazione così intesa, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'OdV, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

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

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Per poter beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'art. 6, co. 1 e 2, del D.Lgs. 231/2001 richiede che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati e che, i medesimi modelli rispondano a particolari esigenze ivi inclusa quella di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le sanzioni comminabili sono così diversificate in ragione:

- a) della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società;
- b) del ruolo e responsabilità dell'autore nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale;
- c) del rilievo e gravità della violazione commessa;
- d) del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione;
- e) dell'eventuale recidiva, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Rappresentano ad es. infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- sottrazione, distruzione o alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- ostacolo alla attività di vigilanza dell'O.d.V.;
- impedimento all'accesso di informazioni e di documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- realizzazione di altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello 231.

4.2 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di accertata violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231 o dei principi del Codice Etico, l'Organismo di vigilanza, ha la responsabilità di informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale/Sindaco unico della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale/Sindaco unico, i provvedimenti opportuni, che possono includere altresì la revoca in via cautelare dei poteri eventualmente delegati.

4.3 Misure nei confronti del personale dipendente

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

BRITA Italia s.r.l. si attiene ai limiti di cui all'art. 7 della L. 300/1970 e le previsioni contenute nel CCNL applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza da parte del personale dipendente delle disposizioni del Modello e/o del C.E. (inclusi gli obblighi di informazione verso l'O.d.V.), nonché della documentazione a supporto, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Alla notizia di violazione del Modello e/o C.E. verrà promossa un'attività istruttoria e, in caso di accertamento della violazione stessa, la società procederà previamente alla contestazione al dipendente cui sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica.

Nel caso di reale accertamento, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa tra quelle previste dal CCNL applicabile; a titolo esemplificativo: a) richiamo verbale; b) ammonizione scritta; c) multa in misura non eccedente le ore di retribuzione previste; d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; e) licenziamento disciplinare.

I principi di correlazione e proporzionalità tra violazione commessa e sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto - tra gli altri - dei seguenti criteri:

- 1) gravità della violazione;
- 2) mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- 3) prevedibilità dell'evento;
- 4) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- 5) comportamento complessivo dell'autore della violazione;

Saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà l'obbligo - in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale - della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa; nonché l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto.

4.4 Misure nei confronti dei Sindaci/Sindaco unico

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale/Sindaco unico ed al C.d.A. la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. In caso di organo collegiale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il C.d.A., i provvedimenti opportuni.

4.5 Misure nei confronti dei Fornitori, Partner, Consulenti, Collaboratori

Qualora fornitori, partner, consulenti, collaboratori, dovessero porre in essere condotte in contrasto con i principi indicati nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e di Comportamento tali da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001, si potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante l'attivazione delle clausole inserite nei contratti sottoscritti dagli stessi, che configurano la violazione delle regole contenute nei sopraccitati documenti come grave inadempimento contrattuale e motivo di risoluzione del contratto, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.

4.6 Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante ("Whistleblowing")

In accordo con quanto previsto dalla l. 179/2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", la Società - in caso di violazione delle misure a tutela del segnalante condotte illecite o violazioni del Modello, o di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate - ne valuta la gravità e applica le sanzioni previste ai paragrafi precedenti.