



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/2001

Parmalat S.p.A.

- Parte Generale -

18 dicembre 2020

INDICE

INDICE	2
DEFINIZIONI	3
PREMESSA	4
1. II DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
1.1. <i>I reati previsti dal Decreto</i>	5
1.2. <i>Le sanzioni applicabili</i>	6
1.3. <i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa</i>	7
1.4. <i>I reati commessi all'estero</i>	8
1.5. <i>Le Linee Guida di Confindustria</i>	8
2. LA SOCIETA'	8
2.1. <i>Destinatari</i>	9
2.2. <i>Finalità del Modello</i>	10
3. LE COMPONENTI DEL MODELLO E METODOLOGIA	10
4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	12
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO	12
5.1. <i>Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	14
5.2. <i>Misure nei confronti dei dirigenti</i>	15
5.3. <i>Misure nei confronti degli amministratori</i>	15
5.4. <i>Misure nei confronti dei Sindaci</i>	16
5.5. <i>Misure nei confronti di soggetti terzi</i>	16
5.6. <i>Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001</i>	16
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
6.1. <i>Struttura, composizione e requisiti</i>	16
6.2. <i>Durata in carica, decadenza e revoca</i>	17
6.3. <i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	18
6.4. <i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza</i>	19
6.5. <i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</i>	20
6.6. <i>Segnalazioni e Whistleblowing</i>	21
6.7. <i>Rapporti tra Organismi di Vigilanza</i>	22
7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	22

DEFINIZIONI

- **gruppo Lactalis:** gruppo di società operanti nel settore lattiero caseario basato in Francia e controllato dalla famiglia Besnier;
- **Codice Etico:** Codice Etico del Gruppo Parmalat.;
- **Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- **Funzioni Centrali:** Funzioni/Direzioni aziendali che erogano servizi alle società della Zona Italia;
- **Organismo di Vigilanza:** Organismo previsto dal paragrafo 6 del presente Modello;
- **Società:** Parmalat S.p.A. o anche “Parmalat”;
- **Zona Italia:** le società italiane appartenenti al gruppo Lactalis.

PREMESSA

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 settembre del 2006 ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo. Questo, al fine di recepire le modifiche organizzative e legislative intercorse, è stato aggiornato nel corso degli anni, in particolare in data 28 agosto 2008, 29 luglio 2010, 31 luglio 2012, 8 novembre 2013, 18 febbraio 2016, 3 marzo, 12 settembre 2017, 30 ottobre 2018 e, da ultimo, il 29 maggio 2020 per prevedere i Delitti di criminalità organizzata.

Consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto, la Società ha approvato in data 18 dicembre 2020 la presente versione del Modello.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e procedure volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno e, in generale, la propria corporate governance.

Le disposizioni del Modello si integrano con quanto previsto dal Codice Etico, che esprime i principi di eticità e correttezza aziendale cui essa uniforma la sua attività.

Pertanto, attraverso il presente Modello la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- adempiere alle previsioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (penali e interdittive) anche a carico della Società;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il presente Modello si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione ed i principi generali di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- **Parte Speciale**, che descrive, per ciascuna categoria di reato rilevante per la Società, le aree di attività nonché i processi aziendali soggetti a potenziale rischio ex D.Lgs. 231/2001, i principi comportamentali da rispettare per la prevenzione dei rischi oltre ai presidi di controllo specifici a mitigazione di tali rischi. Di seguito si riporta l'elenco Sezioni Speciali che compongono la Parte Speciale del Modello della Società:
 - Sezione Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - Sezione Speciale B – Reati Societari;

- Sezione Speciale C – Omicidio e lesioni colpose commesse in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Sezione Speciale D – Reati di ricettazione e riciclaggio;
- Sezione Speciale E - Delitti contro l'industria e il commercio e Falsità in monete o segni di riconoscimento;
- Sezione Speciale F – Delitti in violazione del diritto d'autore;
- Sezione Speciale G – Reati Ambientali;
- Sezione Speciale H – Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare
- Sezione Speciale I – Reati Informatici;
- Sezione Speciale J – Induzione a rendere false dichiarazioni;
- Sezione Speciale K – Delitti di criminalità organizzata;
- Sezione Speciale L – Delitti contro la personalità individuale;
- Sezione Speciale M – Reati tributari.

1. II DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Presupposto essenziale per l'applicazione del Decreto è che gli illeciti siano commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti destinatari della normativa da uno dei seguenti soggetti:

- soggetti “apicali”, ossia persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, d'amministrazione o di direzione degli enti o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- soggetti “sottoposti”, ossia persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Oltre all'esistenza del presupposto sopra descritto, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

1.1. I reati previsti dal Decreto

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo. In particolare si richiamano:

- 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 del Decreto, introdotto dalla legge n. 94 del 15 luglio 2009);
- 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 ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 9 dicembre 1999 (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di mercato e relativi illeciti amministrativi (art. 25-sexies);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di 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);
- reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati di 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);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Per l'elenco di dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi, si rimanda all'Allegato 1 del Modello "I reati e gli illeciti amministrativi del Decreto Legislativo 231/2001", in cui è indicata la rubrica della fattispecie di reato oltre che una descrizione della condotta oggetto di sanzione.

1.2. Le sanzioni applicabili

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, tra le quali:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive, che prevedono: 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;

- la confisca del profitto del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente, tuttavia i provvedimenti interdittivi e di confisca possono essere applicati anche in via cautelare, secondo gli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente ed il pericolo di commissione di illeciti della medesima indole.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale.

1.3. La condizione esimente della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto stabiliscono che l'ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- preveda specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività ovvero modifiche al Decreto (aggiornamento del Modello);
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione ido-

nea ad evitare la commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa. Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti sottoposti, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei soggetti apicali. In ogni caso è esclusa la responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

1.4. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati commessi al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del c.p., purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità del colpevole, sia formulata anche nei confronti dell'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.5. Le Linee Guida di Confindustria

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

I fini della predisposizione del Modello, vengono quindi prese in considerazione le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" redatte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Tali Linee Guide sono state da ultimo aggiornate da Confindustria alla data del 31 marzo 2014 e approvate il 21 luglio 2014 dal Ministero della Giustizia.

2. LA SOCIETA'

Parmalat S.p.A è leader in Italia nella produzione e distribuzione di alimenti insostituibili per il benessere quotidiano: il latte, i suoi derivati (yogurt, condimenti a base di panna, dessert e formaggi) e le bevande a base di frutta.

Parmalat ha una forte tradizione innovativa e sviluppa prodotti ad alto valore aggiunto per migliorare l'a-

limentazione dei propri consumatori. La Società si occupa, in via principale:

- della raccolta del latte presso i produttori e del trattamento igienico sanitario del latte confezionato per la vendita;
- della distribuzione del prodotto confezionato;
- della produzione e/o commercializzazione (e servizi connessi) di prodotti lattierocaseari o comunque destinati all'uso alimentare.

I marchi globali del Gruppo sono Parmalat per il latte e i suoi derivati e Santal per le bevande a base di frutta. Zymil, Vaalia e Omega 3 sono marchi internazionali dedicati a prodotti funzionali ad elevato valore aggiunto, mentre altri marchi locali rivestono un ruolo primario dove sono presenti: tra i più importanti in Italia Centrale del Latte di Roma, Chef, Berna, Sole, Puro Blu e Carnini.

La Società è sottoposta ad attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del codice civile, da parte di BSA S.A. e adotta un sistema di gestione tradizionale fondato sui seguenti organi: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, nonché, a parte, la Società di Revisione (organo esterno).

Il Consiglio di Amministrazione è investito di ogni più ampio potere per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, fatta eccezione soltanto per i compiti espressamente riservati all'assemblea ai sensi di legge.

Il Consiglio di Amministrazione, cui spetta la gestione dell'impresa, ha delegato parte delle proprie competenze all'Amministratore Delegato. La rappresentanza legale della Società spetta all'Amministratore Delegato nei limiti dei poteri conferiti.

Il Collegio Sindacale è l'organo preposto a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto ed ha funzioni di controllo sulla gestione. Ad esso non spetta il controllo contabile, affidato invece alla società di revisione designata dall'Assemblea.

A seguito della riorganizzazione operativa del gruppo Lactalis in 9 zone geografiche, a partire dal mese di marzo 2019 e in concomitanza con il delisting di Parmalat S.p.A. è diventata esecutiva l'organizzazione della Zona Italia, la cui responsabilità è affidata all'Italy General Manager.

Tale organizzazione divisionale prevede 4 Business Unit e 6 funzioni centrali, con a capo figure facenti parte di Parmalat SpA, di Gruppo Lactalis Italia Srl e sue controllate, che erogano servizi a beneficio di tutte le società e Business Unit della Zona Italia in base ad accordi intercompany.

Anche le modalità di erogazione dei servizi effettuati dalla Società verso le proprie società controllate sono disciplinate da appositi contratti di servizio.

La Società ha valutato opportuna l'adozione del presente Modello, individuando le proprie attività sensibili e le misure idonee a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Il presente Modello è adottato in autonomia dalla Società con delibera del proprio organo amministrativo; la Società ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza. L'avvenuta adozione del presente Modello e i successivi aggiornamenti sono comunicati, per esclusivi fini conoscitivi a Gruppo Lactalis Italia S.r.l., alle controllate dirette e indirette della Società.

2.1. Destinatari

Sono destinatari del Modello:

- tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,

nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati presso la Società, per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che appartengono alle Funzioni Centrali e prestano servizi per la Società.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della stessa nonché ai Partner (tra cui sono ricompresi eventuali agenti, concessionari, depositari, procuratori), nella misura in cui gli stessi possano svolgere attività sensibili. Sono infine destinatari del Modello i Sindaci della Società.

L'insieme dei destinatari così definiti (di seguito anche i "Destinatari") è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione.

2.2. Finalità del Modello

Nell'ambito del contesto illustrato, Parmalat è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è altresì consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione di un modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto e adottare il presente Modello, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema di controllo attualmente esistente.

Obiettivo del Modello è:

- individuare le aree di attività e i processi aziendali potenzialmente a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto, al fine di individuare gli eventuali presidi da rafforzare;
- documentare l'adozione di specifici presidi di controllo diretti a definire i comportamenti da tenere e le regole da seguire nella formazione e attuazione delle decisioni aziendali negli ambiti ritenuti a rischio di commissione di reati;
- diffondere e sensibilizzare a tutti i livelli aziendali le regole di comportamento e le procedure istituite;
- ribadire che tutti i comportamenti illeciti sono condannati dalla Società in quanto contrari alle disposizioni di legge e alle predisposizioni sia del Codice Etico che del Modello adottati dalla Società;

La Società ha inteso adottare il Modello previsto dal Decreto anche al fine di indirizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché osservino, nello svolgimento delle proprie attività e mansioni, comportamenti corretti e conformi alle procedure aziendali messe in atto, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal legislatore.

3. LE COMPONENTI DEL MODELLO E METODOLOGIA

Le principali componenti sviluppate da Parmalat nella definizione del Modello, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 di cui al paragrafo 1.5, sono costituite da:

- **Codice Etico:** intende promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, nonché un sistema di valori etici e di regole comportamentali miranti a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti nell'ambito dell'operatività aziendale, l'impegno ad una condotta moralmente corretta nonché il rispetto della normativa in vigore. Il Codice Etico afferma, pertanto, principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo rilevanza preventiva ai fini del Modello e costituendone, dunque, un elemento fondamentale. Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.
- **Mappatura delle attività a rischio-reato:** illustra i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società. Tale attività si è basata sulla preliminare analisi:
 - o dell'organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
 - o delle deliberazioni e delle relazioni degli organi amministrativi e di controllo;
 - o del corpus normativo aziendale (i.e. procedure, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale;
 - o del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - o della documentazione inerente i sistemi gestione certificati, quali, OHSAS 18001, etc...
 - o degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

Unitamente all'analisi documentale, sono state condotte interviste con i responsabili delle direzioni aziendali e i loro collaboratori, individuati sulla base dell'organigramma aziendale e dei poteri ad essi attribuiti e che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Complementare all'identificazione delle attività a rischio reato è stata la rilevazione e analisi dei presidi organizzativi e di controllo posti in essere dalla Società nelle aree a rischio, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire ovvero individuare situazioni di rischio sanzionabili ai fini del Decreto e, in presenza di punti di debolezza, proporre le necessarie soluzioni di rimedio.

Tale attività è stata effettuata in riferimento ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 ed in particolare a:

- verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 (sia con riferimento al processo decisionario che con riferimento all'effettiva esecuzione dei controlli ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi individuati);
- rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- articolazione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

Le attività di cui sopra sono state coordinate dalla Funzione Centrale Internal Audit, con l'ausilio della Funzione Centrale Legal and Corporate Affairs, supportate, ove necessario, da consulenti esterni.

I risultati dell'analisi sono stati raccolti in un documento riassuntivo di risk assessment, che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società. Tale documentazione è custodita dalla Funzione Centrale Internal Audit, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

- **Principi comportamentali e di controllo:** sono contenuti nelle specifiche Sezioni della Parte

Speciale. Queste ultime sono strutturate per famiglie di reato e rappresentano i presidi di cui la Società si dota nell'ambito delle attività potenzialmente a rischio per i reati previsti dal Decreto, al fine di prevenire ragionevolmente la commissione dei reati medesimi.

- **Sistema sanzionatorio:** garantisce l'efficace attuazione del Modello e contiene le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello. Stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai Destinatari responsabili della violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico.
- **Formazione ed informazione:** ha l'obiettivo principale di comunicare a tutti i Destinatari, con modalità differenziata nei contenuti e nei metodi, le regole e le disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione.
- **Organismo di Vigilanza:** nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello.

4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

La Società definisce un programma di formazione e informazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

Tale attività di formazione ed informazione è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge il personale in forza ed è effettuata sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni qualora necessario, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello o del Codice Etico.

La Società predispose e attua programmi di formazione, gestiti da parte della Funzione Centrale Human Resources; la partecipazione è tracciata ed obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza verifica che tali programmi siano adeguati ed efficacemente attuati.

L'attività di informazione è attuata attraverso strumenti organizzativi adeguati ad assicurare una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta. In particolare, il Modello (Parte Generale) è comunicato attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, ecc.), ivi compreso il sistema intranet aziendale.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o para-subordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della stessa nonché ai Partner, così come definiti al paragrafo 2.2 nella misura in cui gli stessi possano svolgere attività sensibili, rendendo disponibili i sopracitati documenti attraverso la consultazione on line sul sito internet della Società.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle regole del Modello e del Codice Etico costituisce una lesione del rapporto fiduciario con Parmalat ed integra, sul fronte giuslavoristico, un illecito disciplinare sanzionabile; l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione delle previsioni del Modello costituisce una condizione essenziale per l'efficace attuazione del Modello stesso.

Le misure disciplinari sono individuate dalla Società in base ai principi di proporzionalità ed effettività, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, etc.). In particolare i principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri generali:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione o del pericolo creato, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- entità del danno in ipotesi creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti o condivisione di responsabilità con altri soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello o del Codice Etico e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti. Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello e dalle procedure, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione ovvero dal Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, attuato anche attraverso l'omesso invio dei flussi informativi richiesti dall'Organismo e previsti dal Modello, o l'invio di false informazioni;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- mancata partecipazione ai corsi formativi in ambito D. Lgs. 231/2001.

5.1. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello e dei principi di cui al Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari, a fronte dei quali il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL Settore Alimentare.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per gli stessi a seconda della loro gravità.

Il CCNL Settore alimentare, che disciplina il rapporto di lavoro tra la Società ed i suoi dipendenti, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- e) licenziamento per giusta causa.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti a) e b) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, pur non operando nei processi sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, violano le procedure previste dal Modello e dalle procedure e dalle disposizioni aziendali di volta in volta emanate o adottano comportamenti non conformi al Modello o al Codice Etico.

Le sanzioni disciplinari di cui ai punti c) e d) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, operando nei processi sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, adottano un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e delle procedure dettate per la loro specifica area di attività o del Codice Etico.

La sanzione di cui al punto e) è inflitta ai lavoratori che adottano, nell'espletamento dei processi sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del presente Modello, delle procedure o del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

La sanzione del licenziamento per giusta causa è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto; il licenziamento senza preavviso è, inoltre, inflitto al dipendente che, a seguito dell'applicazione nei suoi confronti di due provvedimenti di

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, compia nuovamente inosservanza delle prescrizioni dettate per lo specifico “Processo sensibile” nella quale svolge la sua attività oppure che ponga in essere, nell’espletamento delle sue attività, un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure e tale da poter determinare l’applicazione a carico della Società delle sanzioni amministrative derivante da reato previste dal Decreto.

L’eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

In particolare, il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l’eventuale assistenza di un rappresentante dell’associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

Per quanto riguarda l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla funzione preposta.

L’applicazione del sistema sanzionatorio è monitorata dall’Organismo di Vigilanza e dalla funzione competente.

5.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In presenza di eventuali violazioni, nonché di inadeguata vigilanza e di mancata tempestiva informazione all’Organismo di Vigilanza, si potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Nei casi di gravi violazioni, in cui venga meno il rapporto di fiducia, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell’art. 2119 c. c, in conformità alle disposizioni di legge ed alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile.

5.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Codice Etico e del Modello da parte di uno o più amministratori, l’Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l’intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Codice Etico e del Modello da parte dell’intero Consiglio di Amministrazione l’Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell’infrazione e per l’assunzione dei provvedimenti più idonei (tra cui richiamo formale scritto, revoca, totale o parziale, degli eventuali poteri) nei confronti del o degli Amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l’amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell’Assemblea dei Soci. La convocazione dell’Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall’incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori.

5.4. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione accertata delle prescrizioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o dell'intero Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione informa l'Assemblea per i provvedimenti di competenza. Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5.5. Misure nei confronti di soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da consulenti, collaboratori esterni o agenti in contrasto con le regole di condotta stabilite dal Codice Etico della Società e tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

5.6. Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dall'art 6 del Decreto, la Società ha affidato ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare, in modo continuativo, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento¹ (c.d. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza) trasmesso per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, definendo le modalità di svolgimento dell'incarico, di convocazione, di costituzione e di assunzione delle delibere, di raccolta e conservazione della documentazione (fermi restando gli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'Organismo stesso).

6.1. Struttura, composizione e requisiti

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato un Organismo di Vigilanza collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non dipendente dagli altri Organi societari.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

¹ Rif. capitolo 2."2. Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" - Confindustria

Come indicato nelle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” di cui al paragrafo 1.5, i componenti dell’Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale, amministrativo o altre aree tematiche di rilievo per l’applicazione del D.Lgs. 231/2001, provvisti dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità previsti per gli Amministratori e i Sindaci, in modo che l’imparzialità di giudizio, l’autorevolezza e l’eticità della propria condotta non siano pregiudicati.

In particolare costituiscono cause di ineleggibilità della carica di componente dell’Organismo di Vigilanza:

- interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, anche non definitiva, ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l’incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, ancorché non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto

Inoltre, i componenti dell’Organismo “esterni” (i.e. non dipendenti della Società o di società del gruppo Lactalis) devono:

- essere indipendenti, nel senso che non devono intrattenere, né avere intrattenuto, neppure indirettamente con la Società e/o con le società del gruppo Lactalis o con soggetti legati ad esse, relazioni tali da condizionarne l’autonomia di giudizio;
- non essere legati alla Società e/o alle società del gruppo Lactalis da un rapporto continuativo di prestazione d’opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l’indipendenza.

All’atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione dà conto, con provvedimento motivato, della sussistenza dei requisiti indicati.

I componenti esterni dell’Organismo inviano annualmente al Presidente del Consiglio di Amministrazione una dichiarazione circa il mantenimento dei requisiti necessari per coprire l’incarico di membro dell’Organismo.

6.2. Durata in carica, decadenza e revoca

I componenti dell’Organismo di Vigilanza rimangono in carica tre anni dal conferimento dell’incarico, salvo i casi di cessazione, decadenza, revoca dall’incarico previste e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell’Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con società del gruppo Lactalis decadono automaticamente dall’incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Costituiscono giusta causa di revoca e decadenza dei componenti dell’Organismo di Vigilanza:

- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell’esercizio delle funzioni proprie di componente dell’Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società o a società del gruppo Lactalis da un rapporto di lavoro subordinato, l’avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- mancata collaborazione con gli altri membri dell’Organismo;
- assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell’Organismo;
- mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell’attività di vigilanza e controllo;
- mancato esercizio dell’attività secondo buona fede e diligenza.

- il venir meno dei requisiti accertati in fase di nomina;
- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione a mezzo *pec*.

6.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari, come individuati nel paragrafo 2.1;
- vigilare sul funzionamento del Modello, in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati.

L'Organismo di Vigilanza valuta, alla luce dell'esperienza, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e formula proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, secondo i tempi e le modalità indicate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, preferibilmente appartenente alla Funzione Centrale Internal Audit, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- chiedere informazioni ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili;
- svolgere, o provvedere a far svolgere, accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre alla Società l'eventuale applicazione del sistema sanzionatorio;
- chiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i Destinatari del Modello (organi sociali, dipendenti, dirigenti, ecc.) e, laddove necessario, alla società di revisione;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come elencate nella Parte Speciale del Modello;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello e delle procedure di attuazione, ed ogni eventuale notizia di reato appresa di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni di cui al successivo paragrafo 6.5;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello da parte di singoli

Amministratori che siano ritenute fondate;

- segnalare al Consiglio di Amministrazioni eventuali violazioni del Modello da parte dei Sindaci per informazione verso l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione che siano ritenute fondate;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, e alle funzioni aziendali interessate, per eventuali modifiche delle procedure di attuazione del Modello;
- supportare la Funzione Centrale Human Resources per la definizione di programmi di formazione del personale;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- svolgere ogni altra attività per espletare al meglio le funzioni ad esso rimesse.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nello svolgimento delle attività, di strutture e personale dipendenti della Società, ovvero di società esterne con personale professionale specializzato e di collaboratori esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo approvato con delibera dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso. In presenza di situazioni eccezionali o urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti la propria autonomia di spesa, ma in tal caso deve darne informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

6.4. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e, nei casi di urgenza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza redige annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno:

- la sintesi delle attività svolte nell'anno dall'Organismo di Vigilanza;
- l'indicazione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- la descrizione di eventuali nuove attività sensibili;
- un resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- i procedimenti disciplinari avviati e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni del Modello;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- gli eventuali mutamenti del quadro normativo che abbiano richiesto o richiedano un aggiornamento del Modello;
- la presentazione del piano di lavoro programmato dall'Organismo di Vigilanza per l'anno successivo.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori a quelle sopra indicate.

In aggiunta, l'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni notizia sui reati di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni previste dal paragrafo 6.5;
- ogni informazione rilevante per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello e per il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo reciproco, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere, al Collegio Sindacale, nel corso di un incontro periodico annuale, o quando lo riterrà opportuno, informazioni su potenziali aspetti di interesse che emergessero dalle attività di verifica svolte dall'organo medesimo.

L'Organismo di Vigilanza predispone un rendiconto delle spese sostenute e lo trasmette al Consiglio di Amministrazione contestualmente alla relazione annuale.

6.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello comunicando le informazioni periodicamente richieste dall'Organismo di Vigilanza (c.d. flussi informativi).

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), gli organi sociali e di Corporate Governance (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Datore di Lavoro) sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, sul suo funzionamento e sulla sua corretta attuazione.

I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili, come individuati nelle procedure aziendali.

I responsabili di cui sopra sono altresì tenuti a trasmettere, almeno annualmente, all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta che contenga:

- la descrizione dello stato di attuazione delle procedure aziendali che regolano le attività sensibili di propria competenza;
- la descrizione delle eventuali attività di miglioramento dell'efficacia delle procedure aziendali, con l'indicazione dello stato di avanzamento delle predette attività;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche delle procedure aziendali.

Il Datore di lavoro, oltre a trasmettere le informazioni di cui sopra, annualmente invia:

- i verbali delle visite ispettive svolte dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli audit sulle procedure da questi svolti;
- il verbale della riunione annuale ex art. 35 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza può avvenire, in aggiunta a quanto previsto nel paragrafo 6.6, tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta elettronica:

organismo.vigilanza@parmalat.net,

il cui accesso è riservato ai componenti dell'Organismo e alla Funzione Centrale Internal Audit. Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la segnalazione può avvenire tramite casella di posta interna ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. In tal senso l'Organismo di Vigilanza garantisce l'anonimato del soggetto che ha inoltrato la segnalazione.

In aggiunta, l'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, a cura delle funzioni competenti in caso di violazioni che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui ai paragrafi precedenti:

- dei procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello e dei relativi provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- dell'eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- dei provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/01, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti.

L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Datore di Lavoro:

- di ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente al primo invio del documento stesso all'Organismo;
- di ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'Organismo di Vigilanza e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

6.6. Segnalazioni e Whistleblowing

Il sistema di whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede con l'obiettivo di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli stakeholders e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto all'illecito, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

La Società, al fine di garantire una gestione in linea con 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" (L. 179/2017), ha adottato un sistema di whistleblowing definendo le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi od omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione di leggi e regolamenti, valori e principi sanciti nel Codice Etico, principi di controllo interno, policy e norme aziendali, o di comportamenti che possano causare, nell'ambito dei rapporti intrattenuti, un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) alle stesse, oltre che ai clienti, soci, partner, terzi e, più in generale, alla collettività.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 la Società:

- ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;

- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Il sistema di whistleblowing adottato dalla Società è regolamentato dalle “Linee Guida per le segnalazioni – Whistleblowing”.

Per quanto attiene ai canali di segnalazione, la Società dà la possibilità di accedere, senza alcuna necessità di autenticazione e senza che alcuna informazione rimanga registrata sul proprio sito internet, alla sezione Whistleblowing del sito istituzionale in aggiunta ai canali più classici della posta ordinaria e casella di posta elettronica dell’Organismo di Vigilanza.

6.7. Rapporti tra Organismi di Vigilanza

L’Organismo delle società controllate trasmettono all’Organismo di Parmalat la relazione annuale e segnalano in corso d’anno eventuali violazioni di particolare rilievo del Modello accertate.

L’Organismo di Parmalat può chiedere informazioni all’Organismo di Vigilanza delle controllate, qualora esse siano necessarie ai fini dello svolgimento delle proprie attività.

7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L’adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione della Società.

Le successive modifiche e/o integrazioni del presente Modello sono rimesse, pertanto, all’esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, che provvede mediante delibera secondo le modalità previste per la relativa adozione.

Compete, invece, all’Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità di opportunità di procedere all’aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Le società controllate italiane di Parmalat possono adottare, in autonomia e con delibera dei propri organi amministrativi, nonché sotto la propria responsabilità, un proprio modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, curandone l’attuazione e nominando un proprio Organismo di Vigilanza. In particolare individuano le attività sensibili, tenuto conto della natura e del tipo di attività svolta, delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione, ispirandosi al presente Modello.