VILLA ERBA S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Approvato dal

Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2018, aggiornato in data 26 giugno 2019, 10 marzo 2021, in data 21 dicembre 2022, 26 ottobre 2023, 20 marzo 2025, 19 dicembre 2025 e 17 settembre 2026

Parte Generale

1. Premessa

Villa Erba S.p.A. (di seguito, anche soltanto "**Villa Erba**" o la "**Società**"), con lo scopo di (i) assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti con i propri clienti, nella gestione delle proprie attività interne e, in generale, nello svolgimento della propria attività di impresa (ii) tutelare i soci e, complessivamente, gli Stakeholders dal rischio di perdite derivanti dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (iii) tutelare il lavoro dei propri dipendenti, collaboratori e, non da ultimo, la propria reputazione aziendale, ha ritenuto di procedere con la predisposizione e adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche soltanto "**Modello**" o "**MOG**") ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche soltanto "**Decreto**" o "**D. Lgs 231/01**"). Tale decisione rappresenta il naturale completamento delle iniziative già avviate dalla Società al fine di attuare e diffondere una cultura di impresa basata sulla legalità, correttezza e trasparenza. Ci si riferisce, invero, all'adozione, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2015, del Codice Etico di Villa Erba nonché all'adozione, in data 1° maggio 2015, del Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008, revisionato da ultimo il 13 giugno 2017. Attraverso l'adozione e implementazione del presente documento la Società intende, quindi, proseguire il cammino già intrapreso in termini di gestione dei rischi di impresa ed adempiere puntualmente alle disposizioni previste dal D. Lgs 231/01, migliorando il sistema di controllo interno e creando un sistema strutturato di principi volto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.[1]

Il presente Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. La prima, oltre a descrivere brevemente la disciplina dettata dal D. Lgs 231/01, illustra le modalità di stesura del Modello di Villa Erba, gli obiettivi che lo stesso si prefigge, i reati potenzialmente rilevanti per la Società, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza e la struttura del sistema disciplinare. La Parte Speciale, invece, entra nel dettaglio delle attività individuate come "sensibili" per la Società - in quanto ritenute potenzialmente a rischio

[1] A tale proposito, sempre nell'ottica di continuo miglioramento del sistema di controllo interno, La Società, nell'ambito del vigente piano industriale (triennio 2016/2019) ha altresì preso in considerazione l'opportunità di ottenere la certificazione del sistema di gestione per la qualità.

di reato – ed individua i comportamenti nonché i principi di controllo ritenuti in grado di prevenire o mitigare il rischio di commissione dei reati-presupposto da parte della Società.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

2.1 La responsabilità dell'ente: caratteristiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione delle Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", che si inserisce in un più ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali già sottoscritte dall'Italia.[2]

Il D. Lgs 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa – equiparabile, nella sostanza alla responsabilità penale[3] – a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli enti nel cui interesse o vantaggio il reato è stato compiuto. Il sistema delineato dal D. Lgs. 231/01 sarebbe, quindi, un sottosistema autonomo, comprendente sia il diritto penale sia il sistema dell'illecito amministrativo.

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

2.2 I "reati-presupposto"

[2] La disciplina del D. Lgs 231/01 si inquadra nel panorama delle legislazioni nazionali più avanzate in tema di lotta alla corruzione e, più in generale, di criminalità di impresa, quali: il *Foreign Corrupt Practice Act*, adottato dal Governo degli Stati Uniti d'America il 19 dicembre 1977, successivamente integrato e modificato dall'*International Anti-Bribery Act* del 1988; il *Bribery Act 2010*, adottato dal Governo del Regno Unito in data 8 aprile 2010; il 2010 *Federal Sentencing Guidelines Manual & Supplement*, promulgato dalla *United Stated Sentencing Commission* in data 1 novembre 2010; e ancora in Spagna la *Ley Orgànica* n. 5/2010 del 22 giugno 2010.

[3] Cfr. più diffusamente, PISTORELLI, in *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, commentario diretto da Marco Levis Andrea Perini, Bologna, 2014 dove è descritta la accesa disputa dottrinale sulla natura della responsabilità dell'ente.

La responsabilità in questione, in ogni caso, sussiste soltanto con riguardo ai reati tassativamente indicati dal Decreto: i c.d. "reati-presupposto".

L'elenco dei reati presupposto della responsabilità prevista ai sensi del D. Lgs 231/01 si è fortemente ampliato rispetto a quello originario. Alla data di redazione del presente Modello i reati-presupposto possono essere ricompresi, nelle seguenti categorie: 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)[4]; 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); reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2);[5] 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)[6]; impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- duodecies); delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies); reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146); frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies); reati tributari (art. 25-quinquesdecies); reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies); delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1); delitti contro il patrimonio

[4] L'articolo in questione è stato modificato a seguito dell'entrata in vigore

[5] L'articolo in questione è stato introdotto dal D. Lgs 30 dicembre 2025, n. 211 "Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673.

6 L'articolo in questione è stato modificato a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 21 aprile 2026, n. 81, che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2024/1203 dell'11 aprile 2024 e che sostituisce le Direttive 2008/99/CE e 2009/123/CE.

culturale (art. 25- septiesdecies); riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

2.3 Criteri di imputazione della responsabilità

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, affinché la responsabilità derivante dal reato-presupposto sia imputabile all'ente, è necessario che l'illecito sia compiuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni.[7] In ogni caso, il secondo comma dell'art. 5 stabilisce che l'ente non risponde qualora la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità sono: (i) i soggetti in c.d. "posizione apicale", cioè persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale quali, ad es. il legale rappresentante, l'amministratore, o persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso; (ii) i soggetti c.d. "sottoposti", cioè quelle persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno o più dei soggetti apicali, quali ad esempio i lavoratori dipendenti. A tale proposito si evidenzia, in ogni caso, che tali soggetti sottoposti non necessariamente devono avere con l'ente un rapporto di lavoro subordinato. Rientrano, invero, in tale definizione anche quei prestatori di lavoro che hanno con l'ente un rapporto tale da far supporre un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo, quali agenti, collaboratori, partners, consulenti che dietro mandato dell'ente medesimo agiscono in nome di quest'ultimo.

2.4 Le condotte esimenti: l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e sue caratteristiche.

[7] A tale proposito si evidenzia quanto sottolineato nelle *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/01* di Confindustria (emanate il 7 marzo 2002 e successivamente modificate nel 2008 e nel 2014) secondo cui la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando questi trae un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale concreto risultato, il fatto trovi ragione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. E' importante inoltre evidenziare che, qualora il reato sia commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, con riguardo ai reati commessi da soggetti in posizione apicale "*l'ente non risponde se 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 lettera b).*"

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

Ai sensi dell'art. 7, con riferimento ai soggetti sottoposti, "*l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.*"

Dal punto di vista dell'onere della prova, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello. Per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale responsabilità è, in ogni caso, esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. In questo caso, si tratta della c.d. "colpa in organizzazione" da parte dell'ente, il quale ha in qualche modo reso indirettamente possibile la commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione dello stesso.

2.5 Le sanzioni previste dal Decreto

L'art. 9 del D. Lgs 231/01, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, prevede le seguenti sanzioni:

a) la sanzione pecuniaria;

b) le sanzioni interdittive;

c) la confisca;

d) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria rappresenta la sanzione di applicazione necessaria, del cui pagamento risponde l'ente con il proprio patrimonio. La commisurazione di tale sanzione avviene per quote e mira ad adeguare la stessa alla gravità del fatto e alle condizioni economiche dell'ente. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Le sanzioni interdittive – che si applicano solo con riferimento ai reati per cui sono espressamente previste – sono: a) l'interdizione dall´esercizio dell´attività; b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell´illecito; c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) l´esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l´eventuale revoca di quelli già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 19, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto del reato (utilità economica immediatamente ricavata), salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Inoltre il Giudice, quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva, può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna ai sensi dell'art. 36 c.p. (su uno o più giornali, sul sito internet del Ministero della Giustizia) nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Il modello opera quale causa di non punibilità purché risponda alle seguenti esigenze: a) individui le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati; b) siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire; c) individui le modalità di gestione

delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati; d) preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; e) sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

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

3. Villa Erba S.p.A.

3.1 L'attività svolta dalla Società, la *corporate governance* e l'assetto organizzativo

Villa Erba S.p.A. è una società per azioni costituita in data 23 maggio 1986, avente sede legale in Cernobbio (CO), Largo Luchino Visconti n. 4, non soggetta ad attività di direzione e coordinamento. La Società svolge la propria attività nel settore dell'organizzazione di fiere, convegni, congressi, gala, matrimoni e dei relativi servizi accessori.

Più precisamente, gli enti proprietari del compendio immobiliare denominato "Villa Erba" – ritenendo essere di pubblico interesse, anche per i rilevanti positivi effetti nel settore industriale, commerciale e di indotto turistico nel territorio lariano, destinare tale compendio alla costruzione e gestione di un centro fieristico-congressuale espositivo – hanno costituito, quale strumento di realizzazione di tale loro comune volontà, la società Villa Erba S.p.A.

In particolare, ai sensi dell'art. 3 del vigente Statuto, la Società, senza far ricorso al mercato del capitale di rischio, ha per oggetto: *"a) la predisposizione, elaborazione ed acquisizione di ogni studio, ricerca e progetto di carattere tecnico, finanziario, commerciale, amministrativo e giuridico necessario ed opportuno per la istituzione, costruzione e gestione, sia direttamente che mediante intese convenzionate con terzi, di un centro fieristico congressuale-espositivo, anche di interesse Comunitario, nel complesso immobiliare di Villa Erba in Cernobbio, ed aree limitrofe e di ogni altra struttura e servizio ad esso connesso, anche di carattere turistico ricreativo, particolarmente legati alla vocazione lacuale dell'intorno.*

b) la istituzione, costruzione e gestione, sia direttamente che mediante intese convenzionate con terzi, del centro fieristico-congressuale-espositivo di cui alla precedente lettera a) e di ogni struttura e servizio ad esso connessi, anche di carattere turistico ricreativo, particolarmente legati alla vocazione lacuale dell'intorno, così da concorrere allo sviluppo economico e alla promozione turistica e ambientale della Provincia di Como.

c) l'assunzione di ogni iniziativa di natura economica e rilevanza sociale, nonché iniziative turistiche ed ambientali atte a conseguire il fine di cui alla precedente lettera b) ultima parte.

d) la promozione ed organizzazione di fiere, mostre mercato, mostre specializzate ed esposizioni, sia periodiche sia occasionali, di livello locale, provinciale, regionale, nazionale ed internazionale, nel rispetto di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in vigore nel settore fieristico; lo svolgimento di convegni o congressi di natura economica, scientifica e culturale, la fornitura di tutti i servizi inerenti o conseguenti all'organizzazione degli eventi sopra detti. La società può inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari ed immobiliari, ritenute necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale. Può rilasciare garanzie fidejussorie a favore di terzi in quanto necessarie al raggiungimento degli scopi sociali e può anche assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze e partecipazioni in altre società od imprese aventi oggetto analogo od affine o connesso al proprio, a condizione che producano effetti diretti o indotti sull'economia lariana. Il tutto nei limiti di legge e con esclusione delle attività riservate".
Il capitale sociale di Villa Erba è detenuto da soggetti privati, pubblici e creditizi.[8] Nello specifico, è stabilito dal vigente Statuto che le azioni corrispondenti ad almeno il 51% del capitale sociale devono appartenere ad enti pubblici.

Villa Erba ha adottato un sistema di *corporate governance* tradizionale, che si articola come di seguito:

- **Assemblea:** competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo Statuto;
- **Organo Amministrativo:** La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione formato da un numero massimo di cinque membri. Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società salvo quanto per legge è espressamente riservato all'Assemblea.

[8] Si veda compagine societaria al seguente link: https://www.villaerba.it/chi-siamo/governance-e-trasparenza/.

- **Collegio Sindacale:** esercita le funzioni previste dall'art. 2403 del Codice Civile ed è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.

Il controllo contabile è esercitato dalla società di revisione.

L'assetto organizzativo è descritto dettagliatamente nell'organigramma aziendale. In particolare, a riporto del Presidente del Consiglio di Amministrazione vi è il Direttore Generale, al quale riportano direttamente le seguenti divisioni: Commerciale; Amministrazione, Finanza e Acquisti, Personale; Comunicazione; Segreteria Societaria; Ufficio Tecnico, Manutenzione, Affari Generali; Segreteria Generale.

In ultimo, si fa presente che la Società, dall'esercizio 2022, predispone volontariamente il Bilancio di Sostenibilità.

4. Il Modello Organizzativo di Villa Erba S.p.A.

4.1 Caratteristiche e modalità di stesura del Modello

L'art. 6, comma 2 del Decreto individua le caratteristiche che i modelli di organizzazione e di gestione devono avere per poter essere ritenuti idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. In particolare, i modelli organizzativi devono rispondere alle seguenti esigenze: *"a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l´attuazione delle decisioni dell´ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell´organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l´osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello."*

Inoltre, le Linee Guida di Confindustria descrivono i passi operativi che l'ente dovrà compiere al fine di ottenere un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, è stata quindi analizzata l'attività svolta, di fatto, da Villa Erba tenendone in debito conto la natura, le caratteristiche dimensionali e la conseguente struttura organizzativa. Conseguentemente, si è proceduto come di seguito:

1. Inventariazione degli ambiti di attività aziendale e conseguente individuazione, mediante attività di intervista del *management* e dei responsabili delle varie divisioni, delle aree a rischio di reato, con conseguente mappatura delle c.d. attività sensibili, da intendersi come tali quelle attività svolte dalla Società e nel cui ambito è possibile che siano commessi i reati previsti dal Decreto;
2. attività di valutazione del livello di rischio potenziale di commissione dei reati;
3. valutazione del sistema di controllo esistente ed individuazione dei presidi di controllo da implementare, al fine di prevenire o mitigare il rischio di commessione dei predetti reati;

Le Linee Guida di Confindustria prevedono, quali strumenti fondamentali del sistema di controllo, l'esistenza di: (i) codice etico (o di comportamento); (ii) sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) comunicazione al personale e sua formazione (vi) sistemi di controllo integrato. Con riguardo ai sistemi di controllo preventivo dei reati colposi commessi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, ai sopra elencati controlli vanno ad aggiungersi: (i) addestramento e coinvolgimento; (ii) gestione operativa; (iii) sistema di monitoraggio.[9]

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate a una serie di principi quali: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione; (ii) separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione ("*Nessuno può gestire in autonomia un intero processo*")[10] (iii) documentazione dei controlli.

In ogni caso, con riferimento a tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema dei controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso: (i) nel caso di reati dolosi, non

[9] A tale proposito si evidenzia che sono le stesse Linee Guida di Confindustria, pag. 36, a sottolineare come le componenti di controllo sopra elencate *"debbano integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa. Quanto appena detto vale soprattutto, ma non esclusivamente, in relazione alle piccole imprese, alle quali è irrealistico imporre l'utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni. A seconda della scala dimensionale potranno quindi essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel modello aziendale) o essere presenti in termini estremamente semplificati."*
[10] Linee Guida di Confindustria, pag. 44

possa essere aggirato se non fraudolentemente; (iii) nel caso di reati colposi, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'organismo appositamente costituito.

4.2 Obiettivi del Modello

Obiettivo principale del Modello ex D. Lgs 231/01 adottato da Villa Erba è quello di definire le regole aziendali volte ad indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività svolte dalla Società (ed individuate dalla stessa come attività "sensibili" ai sensi del Decreto); ciò allo scopo di adempiere puntualmente al Decreto medesimo, migliorando quanto più possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* della Società. In tal senso, il presente Modello stabilisce e descrive i principi, le regole, le procedure di controllo volti a prevenire la commissione dei reati previste dal D. Lgs 231/01.

Quanto sopra anche allo scopo di:

- rendere noti a tutti coloro i quali collaborano con la Società (sia internamente che esternamente) che eventuali comportamenti possono dare luogo a responsabilità per il singolo e per la Società, con conseguente applicazione delle relative sanzioni;

- rendere noti ai soci, agli *stakeholders* e all'esterno in generale i principi etici e di rispetto della legalità a cui, da sempre, Villa Erba ha improntato il proprio agire;

- assicurare la liceità dei comportamenti dei soggetti (interni ed esterni) che agiscono in nome e per conto della Società, attuando tutte le misure idonee a ridurre il più possibile il rischio di commissione dei reati.

Come già precisato nelle premesse, formano parte integrante e sostanziale del presente Modello il Codice Etico approvato da Villa Erba in data 23 aprile 2015 ed il Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008, mediante il quale la Società ha effettuato l'analisi del contesto aziendale e delle attività dalla stessa svolte, valutandone i rischi ai sensi di quanto previsto dal citato D. Lgs n. 81/2008.

Resta inteso che, come previsto dalla norma, Villa Erba apporterà al Modello tutti gli aggiornamenti che si renderanno necessari a seguito dell'evoluzione normativa nonché a seguito di cambiamenti rilevanti della Società e/o del contesto nell'ambito del quale questa dovrà svolgere la propria attività. In particolare, la Società ha adottato il presente modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29 maggio 2018 ed ha provveduto al suo aggiornamento il 26 giugno 2019. Le modifiche al Modello sono di competenza dell'Organo Amministrativo ma la necessità delle stesse potrà essere segnalata anche dall'Organismo di Vigilanza.

4.3 Destinatari del Modello

Il Modello di Villa Erba è rivolto, anzitutto, a tutti gli Amministratori, dirigenti, Sindaci e collaboratori interni alla Società, con particolare riferimento a quelli impegnati nelle attività "sensibili". Le disposizioni contenute nel Modello si applicano tanto ai soggetti apicali quanto ai loro sottoposti, i quali sono opportunamente informati e formati in merito ai contenuti del Modello. Inoltre, il presente Modello si applica a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società. operano per conto della Società o agiscono nell'interesse della stessa, in quanto legati da rapporti giuridici contrattuali (quali, ad esempio, partners, agenti, fornitori, consulenti e, in generale, terze parti persone fisiche e/o giuridiche di cui si avvale la Società).

I sopra indicati destinatari del Modello, nello svolgimento delle proprie attività, devono quindi attenersi, oltre che alle disposizioni di legge applicabili, a tutte le prescrizioni contenute nel Modello stesso, nel Codice Etico, nel Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008 e negli strumenti e procedure di attuazione del Modello.

4.4 Reati-presupposto applicabili a Villa Erba

Nel corso delle interviste svolte al *management* aziendale ed analizzate le attività svolte da Villa Erba, tra le fattispecie di reato-presupposto previste dal Decreto, la Società ha ritenuto rilevanti e che, pertanto, potrebbero essere potenzialmente commessi, i seguenti reati:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e corruzione tra privati;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- reati societari;
- delitti di criminalità organizzata, anche transnazionale;
- reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore, di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e contro l'industria e il commercio;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio;
- reati tributari;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- delitti contro il patrimonio culturale;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Non sono stati considerati applicabili a Villa Erba i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25- quater.1); i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies); gli abusi di mercato (art. 25-sexies) e i delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies) in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi. Inoltre, come sarà meglio descritto in seguito, pur ritenendoli solo astrattamente ipotizzabili nell'ipotesi di concorso con soggetti terzi, a titolo meramente prudenziale, sono state mappate i reati di contrabbando di cui all'art. 25-sexiesdecies.

Inoltre, ancorché non presenti tra i reati presupposto di cui al Decreto, la Società ha comunque ritenuto di inserire nel presente Modello i reati previsti dagli articoli 353 e 353 bis del codice penale. Si tratta invero di reati quasi anticipatori rispetto agli altri reati commessi nei rapporti con la PA e previsti fra le condotte rilevanti della responsabilità amministrativa degli enti e delle persone giuridiche. Villa Erba ritiene, infatti, che la previsione di presidi e meccanismi di controllo in grado di ulteriormente mitigare la probabilità di porre in essere illeciti con particolare riguardo a quelli afferenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione rappresenti, come già detto, l'ulteriore conferma del fatto che ha improntato la propria attività di impresa al rispetto della legalità, della trasparenza e dell'etica.[11]

5. L'Organismo di Vigilanza di Villa Erba S.p.A.

5.1 Premessa

L'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "**Organismo di vigilanza**" o "**OdV**"). Il conferimento di tali compiti a un Organismo di Vigilanza ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità. Sempre l'art. 6 del Decreto, al comma 4, consente alle imprese di piccole dimensioni di affidare i compiti di Organismo di Vigilanza all'organo dirigente. Sempre secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, se l'ente non intende avvalersi di questa facoltà, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'OdV.[12]

---

[11] Nella seduta del 4 ottobre 2023, il Senato ha approvato definitivamente in seconda lettura il "*Decreto Giustizia*", in materia di "*Conversione in legge del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero delle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione*", il quale prevede l'estensione del catalogo dei reati presupposto previsti dal D. Lgs 231/01. In particolare, l'art. 24 del D. Lgs 231/01 includerà anche i reati di cui agli articoli 353 e 353 bis del codice penale dedicati, rispettivamente, alla "*Turbata libertà degli incanti*" e alla "*Turbata libertà del procedimento di scelta contraente*" che, come precisato, Villa Erba aveva comunque ritenuto di inserire nel Modello ancorché non fossero ancora previsti tra i reati presupposto.

[12] Linee Guida di Confindustria, pag. 82

A tale proposito si evidenzia che Villa Erba, in occasione dell'approvazione del Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008, ha istituito un Organismo di Vigilanza avente composizione monocratica, composto da soggetto esterno alla Società. Tuttavia, stante la portata del presente Modello (strutturato al fine di adempiere a quanto previsto dal D. Lgs 231/01 nel suo insieme, nella misura in cui i reati dallo stesso previsti siano potenzialmente rilevanti per la Società), il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno dotarsi di un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da soggetti esterni alla Società ed adeguato alla struttura definita nel presente Modello. In particolare, la nuova struttura dell'OdV consente di aggiungere alle competenze tecnico-professionali in ambito di rischi connessi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, già presenti in tale organo nella sua formazione monocratica, le competenze e professionalità adeguate in materia legale, economica e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali affinché tale organo sia effettivamente in grado di vigilare sia sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, sia sull'effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

5.2 Attività dell'OdV

In base al combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto nonché a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, Villa Erba istituisce un Organismo di Vigilanza autonomo, indipendente e competente in tema di controllo dei rischi connessi alle specifiche attività svolte dalla Società. In particolare, l'OdV della Società svolge le seguenti attività:

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello; cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

5.3 Requisiti dell'OdV

I membri dell'OdV di Villa Erba sono selezionati sulla base dei seguenti requisiti:

(i) autonomia e indipendenza

Sono requisiti fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali, che costituiscono invece l'oggetto della sua attività di controllo. In particolare, a tale scopo, le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società; l'OdV riporta direttamente ai vertici operativi aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Sindaci ed ai Soci; all'OdV non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio; le regole di funzionamento interno dell'OdV sono definite ed adottate dall'Organismo stesso;

(ii) professionalità

L'OdV è dotato di strumenti e tecniche che gli consentono di svolgere efficacemente le funzioni assegnate, di natura ispettiva ma anche consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico. Nello svolgimento dei propri compiti, l'OdV ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni. Inoltre, al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, garantirne la professionalità e l'autonomia, è messo a disposizione dell'OdV uno specifico budget di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro;

(iii) continuità di azione

L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sulla corretta attuazione del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente. L'OdV cura l'attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento. Inoltre, non svolge mansioni operative che possano condizionarne l'attività e svolge la propria azione riferendo ai vertici aziendali in maniera continuativa.

(iv) onorabilità

I componenti dell'OdV non si trovano in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità indicate di seguito:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, 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 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva, 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 interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

5.4 Durata, nomina, decadenza, revoca, sostituzione

L'Organo Amministrativo, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, nomina l'OdV mediante apposita delibera, che ne determina altresì la durata in carica, stabilita in anni tre. I membri dell'OdV possono essere ri-eletti.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna. È responsabilità dell'Organo amministrativo la valutazione periodica dell'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. I membri dell'OdV designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione dell'Organo Amministrativo che li ha nominati. Tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di reati che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Società e/o degli Amministratori, nel qual caso il neo eletto Organo Amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo.

La carica di membro dell'OdV cessa, oltre che nel caso di morte o dimissioni volontarie, per decadenza e revoca.

La decadenza opera automaticamente con il venir meno delle condizioni di onorabilità di cui al precedente paragrafo. Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa. Tale decisione deve essere motivata dell'Organo Amministrativo e comunque preceduta dal parere del Collegio Sindacale. Ai fini del presente Modello, tra le ipotesi di giusta causa di revoca vi sono inoltre:

- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive dell'OdV senza giustificato motivo.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso. E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro effettivo più anziano di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.

5.5 Poteri

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati. In particolare, all'OdV è garantito il potere di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo medesimo;
- accedere a tutte le funzioni della Società al fine di ottenere ogni informazione o dato necessario per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal Decreto;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale, 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, a Consulenti, Partner e in generale a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- svolgere, anche indirettamente ma sempre sotto la sua sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- verificare a campione i principali atti e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e accertarsi della conformità degli stessi alle prescrizioni del Modello;
- valutare e definire con la Società i programmi di formazione nell'ambito delle tematiche di cui al D.Lgs. 231/2001;
- redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali infrazioni al Modello e proporre all'Organo Amministrativo o alla funzione competente l'adozione delle necessarie sanzioni disciplinari.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

5.6 Flussi informativi verso e dall'OdV e "Whistleblowing".

Fra gli elementi essenziali del Modello, l'art. 6, comma 2 del Decreto, individua l'obbligo di informazione da parte delle strutture aziendali verso l'OdV, per consentire a quest'ultimo di ottenere le informazioni utili in merito alle operazioni condotte ed agevolare quindi l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato.

Ai dipendenti, dirigenti e, in generale, a tutti coloro che concorrono al perseguimento dell'oggetto sociale nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società deve essere comunicato l'obbligo di informare tempestivamente l'OdV in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello o del Codice Etico. In particolare, l'OdV dovrà essere tempestivamente informato da chiunque venga a conoscenza di fatti, informazioni, provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti; richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto; rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto; notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari, delle eventuali sanzioni irrogate, oppure dei provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari.

Con lo scopo di individuare strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative, la legge 30 novembre 2017, n. 179, 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", successivamente modificata dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023[13], attuativo della Direttiva UE 2019/1937,

[13] Il Decreto Legislativo n. 24, pubblicato in data 15 marzo 2023 in Gazzetta Ufficiale n. 63 (anche "D.Lgs. 24/2023"), è entrato in vigore il 31 marzo 2023 e le relative disposizioni, ai sensi dell'articolo 24 del decreto stesso, dispiegano i loro effetti nei confronti di Villa Erba con decorrenza 17 dicembre 2023, modificando la disciplina di cui all'art. 6 del D.Lgs 231/2001 in tema di segnalazioni Whistleblowing.

aggiungendo il comma 2 *bis* all'art. 6 del Decreto, ha introdotto il sistema del c.d. "Whistleblowing", volto alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti.

L'articolo 6, comma 2 *bis* del Decreto stabilisce che i Modelli adottati dagli enti debbano ora prevedere:

a) "*uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 (apicali o sottoposti alla direzione e alla vigilanza degli apicali) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

Alla luce di quanto sopra, i Destinatari devono pertanto riferire all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità della Società, ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare una violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni ("Segnalazioni").

A tal fine la Società ha istituito canali dedicati di comunicazione consistenti, tra l'altro, in un indirizzo di posta elettronica dedicata (odv@villaerba.it) e nell'indirizzo postale dell'ODV per comunicare direttamente con l'ODV di Villa Erba, nonché nella possibilità di depositare una comunicazione cartacea presso un'apposita cassetta che la Società mette

a disposizione di tutti i Destinatari in un luogo individuato presso i locali aziendali, la cui posizione sia tale da garantire l'anonimato di chi effettua la Segnalazione. Inoltre, la Società dispone di un ulteriore canale di segnalazione informatico, che consiste in un sistema attraverso cui è possibile segnalare una condotta scorretta.

Tali canali di segnalazione sono resi noti ai Destinatari. Inoltre, La Società implementa una procedura volta a gestire eventuali segnalazioni ("Procedura Whistleblowing") e a garantire adeguate tutele nei confronti dei soggetti segnalanti, in conformità a quanto previsto dalla normativa rilevante in materia e più precisamente dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 (e sue successive modifiche); dalla Direttiva UE 1937/2019; dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante "*attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*"; eventuali linee guida emanate da associazioni di categoria e/o da ANAC.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a conformarsi a quanto previsto dalla suddetta procedura utilizzando i canali dedicati di comunicazione istituiti dalla Società, i quali garantiscono la massima riservatezza dell'identità dei segnalanti nelle attività di gestione della segnalazione, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'OdV si rivolge direttamente all'Organo Amministrativo ogniqualvolta venga a conoscenza di una criticità o dell'insorgere di fatti rilevanti in una delle aree di rischio di cui al Modello. L'OdV ha l'obbligo di riferire, su base almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, trasmettendo una relazione informativa anche di tipo programmatico e di tipo correttivo, là dove abbia riscontrato l'insorgenza di criticità. L'OdV dovrà informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora riscontri violazioni riguardanti i vertici della Società e, in generale, di eventuali carenze riscontrate nel Modello adottato.

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV come pure quest'ultimo ha facoltà di richiedere la convocazione dell'Organo Amministrativo per motivi urgenti.

6. Il sistema disciplinare

6.1 Premessa

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera b) del D. Lgs 231/01 il Modello deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso.

Il Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008 adottato da Villa Erba già prevede un sistema disciplinare avente lo scopo sopra descritto. Il presente Modello mutua il sistema disciplinare contenuto nel citato Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008, integrandolo con quanto necessario per renderlo altresì idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel presente Modello e nel Codice Etico.

Il presente sistema disciplinare ha funzione preventiva, posto che l'inosservanza delle disposizioni previste nel Modello deve attivare il relativo meccanismo sanzionatorio a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Pertanto, l'apparato disciplinare di cui al Modello opera quale presidio interno alla Società, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni esterne, in sede giudiziale. Il presente sistema disciplinare è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza presso Villa Erba. Il presente sistema disciplinare si ispira a principi di proporzionalità (la sanzione irrogata dovrà essere commisurata alla gravità del fatto contestato) e di contraddittorio (deve essere assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato, dandogli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento, a fronte di una contestazione tempestiva e specifica).

6.2 Soggetti destinatari

Sono soggetti all'applicazione del presente sistema disciplinare tutti i soggetti c.d. apicali e cioè coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società (quali, a titolo esemplificativo, gli amministratori, i dirigenti, il soggetto che riveste la qualifica di datore di lavoro o suo delegato) e, in generale, i soggetti che, anche di fatto, esercitano poteri di gestione e controllo della Società. Inoltre, il presente sistema disciplinare si applica ai soggetti c.d. sottoposti quali dipendenti legati alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) nonché agli agenti, partner, collaboratori esterni, consulenti e a tutti i soggetti terzi che hanno rapporti contrattuali con la Società. Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare. L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'OdV, che dovrà segnalare tempestivamente all'Organo Amministrativo e al Datore di Lavoro, qualora le violazioni riguardano disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza della divisione che, all'interno della Società, esercita la funzione disciplinare.

Sono sanzionate, ai sensi e per gli effetti del presente sistema disciplinare, tutte le violazioni ai principi ed alle regole contenute nel Modello, nel Codice Etico, nel Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008 e nelle procedure organizzative (inclusa la Procedura Whistleblowing), individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal Decreto. Costituiscono inoltre illeciti disciplinari anche la:

- violazione dei diritti alla riservatezza del segnalante così come l'adozione di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- effettuazione di segnalazioni false o infondate con colpa grave o dolo o a meri fini ritorsivi (per esse intendendosi segnalazioni effettuate con finalità dolose, in

malafede ovvero contenenti informazioni della cui falsità il segnalante sia a conoscenza);

- violazione di regolamenti e leggi applicabili in materia di riservatezza e protezione dei dati dei soggetti eventualmente oggetto o interessati da segnalazioni.

6.3 Le sanzioni nei confronti dei soggetti c.d. sottoposti

Le sanzioni irrogabili al personale dipendente coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e sono di seguito indicate. Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali". La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base del criterio di "Gradualità delle Sanzioni".

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

1. Rimprovero inflitto verbalmente - tale sanzione è applicabile nei casi di:

- violazione delle procedure interne previste dal Modello, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza";

- condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società".

2. Rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è applicabile nei casi di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);

- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

3. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni – si applica nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello, o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

<u>b) risolutive del rapporto di lavoro:</u>

1. licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:

- violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 nei confronti della Società;

- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);

2. licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:

- condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri pregiudizio alla Società o a terzi";

- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/01.

6.4 Le sanzioni nei confronti dei soggetti c.d. apicali

In caso di violazione del Modello da parte dei soggetti apicali e del Datore di Lavoro, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'Organo Amministrativo e, se del caso, l'Assemblea dei Soci. L'organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

6.5 Le sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori esterni, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Datore di Lavoro, qualora le violazioni riguardano disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e dell'Organo Amministrativo, previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione e, nei casi ritenuti più gravi, anche all'Assemblea dei Soci.

È compito dell'OdV individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

6.6 Gradualità delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

6.7 Accertamento delle sanzioni

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga

dall'Organismo stesso. Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dall'Organo Amministrativo e dal Datore di Lavoro qualora le violazioni riguardano disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, su segnalazione dell'OdV.

7. Comunicazione del Modello e formazione

Le modalità di comunicazione del Modello e dei principi ivi contenuti verso l'esterno sono decise dall'Organo Ammnistrativo e saranno attuate dalla funzione competente, che ne garantirà attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, quali ad esempio, il sito web aziendale, la diffusione e conoscenza ai destinatari esterni alla Società e alla comunità in generale.

Le decisioni in tema di formazione del personale con riguardo al Modello e al Codice Etico saranno prese, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, dalla divisione che all'interno della Società si occupa della gestione del personale. Tale attività di formazione dovrà garantire la diffusione del Modello e del Codice Etico e la loro effettiva conoscenza da parte di tutti i destinatari interni alla Società.

Il contenuto dei diversi incontri formativi deve essere differenziato a seconda che si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, a quelli che operano in specifiche aree di rischio, ai dirigenti, agli amministratori, ecc., tenuto conto delle relative competenze e conoscenze.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che si adopera affinché i programmi di formazione siano puntualmente ed efficacemente erogati.

La Società farà in modo che sia garantita la tracciabilità delle iniziative di formazione, delle presenze dei partecipanti, la valutazione del livello di apprendimento dei contenuti e di gradimento del corso.

La formazione è fornita da esperti nelle discipline dettate dal Decreto.