



PRINCES INDUSTRIE ALIMENTARI S.R.L.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai
sensi del Decreto
Legislativo n. 231/ 2001**

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 2 di 31
-----	--	----------------------------

☐ Originale

Stato documento:

☐ Copia N.

consegnata a:

Gestione:

☐ Controllata

☐ Non Controllata

Storico delle revisioni		
Rev.	Data	Descrizione
01	26 06 2013	1ª Emissione documento.
02	15 03 2016	2ª Aggiornamento per introduzione nuovi reati "Autoriciclaggio" e "Eco reati"
03	14 12 2017	3ª Aggiornamento per introduzione nuovo reati di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"
04	14 12 2019	4ª Aggiornamento per inserimento tra i "flussi informativi" delle disposizioni di legge in materia di gestione delle segnalazioni previste dalla L. 179/2017 ("Whistleblowing")
05	15 12 2020	5ª Aggiornamento per: - inserimento tra i reati 231 di due nuove fattispecie di reato con l'aggiunta ➤ dell'art 25-<i>quiquiesdecies</i> (Reati tributari) - Integrazione delle fattispecie esistenti con nuovi reati • art. 24 ○ Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) ○ Frode ai danni dei fondi agricoli europei (art. 2 L. 898/1986) • art. 25 ○ Peculato (art. 316 c.p.) ○ Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) - Modifiche apportate al Codice penale, in termini di descrizione e sanzioni, per alcuni reati 231

Revisione corrente		
Rev.	Data	Descrizione
06	xx xx 2024	6ª Aggiornamento per: - inserimento tra i reati 231 di due nuove fattispecie di reato con l'aggiunta: ➤ art 25-<i>octies.1</i> (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti) ➤ art 25-<i>sexiesdecies</i> (Contrabbando) - Modifiche apportate al Codice penale, in termini di descrizione e sanzioni, per alcuni reati 231

Riesaminato e Approvato da

CDA del xx xx 2024

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 3 di 31
-----	--	----------------------------

Sommario

1	PREMESSA	5
1.1	Fattispecie di reato	5
1.2	Autori del reato	7
1.3	Il vantaggio o l'interesse dell'ente	8
1.4	Reati commessi all'estero	9
1.5	Compliance	9
1.6	Le sanzioni	10
1.7	Le misure cautelari	11
2	IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL DECRETO	13
2.1	Le finalità del Modello Organizzativo	13
2.2	I requisiti essenziali del Modello Organizzativo	13
2.3	Modifiche ed aggiornamenti del Modello	14
2.4	Destinatari del Modello - Parte Generale	15
3	LA MAPPATURA DELLE ATTIVITA' DI RISCHIO	15
3.1	Premessa	15
3.2	Situazione rilevata	15
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
4.1	Identificazione, Nomina e Funzionamento	16
4.2	Compiti dell'OdV	17
4.3	Requisiti	18
4.4	Durata, decadenza e revoca dei singoli membri	19
4.5	Poteri dell'OdV	20
5	I FLUSSI INFORMATIVI	21
5.1	Premessa	21
5.2	Flussi informativi: segnalazioni e flussi periodici	21
5.3	Whistleblowing	22
5.4	Flussi informativi da parte dell'OdV	24
6	IL CODICE ETICO	26
7	IL SISTEMA DISCIPLINARE	26
7.1	Premessa	26

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 4 di 31
-----	--	----------------------------

7.2	Misure nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti.....	27
7.3	Misure nei confronti degli Amministratori	29
7.4	Misure nei confronti dei Sindaci	29
7.5	Misure nei confronti dell'OdV.....	29
7.6	Misure nei confronti di Consulenti, Partner Commerciali e Fornitori	29
7.7	Ulteriori misure	30
8	LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE.....	30

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 5 di 31
-----	--	----------------------------

1 PREMESSA

Con l'emanazione del Decreto Legislativo n. 231/20011 (di seguito "Decreto"), il legislatore ha introdotto nell'ordinamento un complesso ed innovativo sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura dell'ente medesimo ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi.

Affinché l'ente possa essere dichiarato responsabile occorre che il reato commesso sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo e che costituisca espressione della politica aziendale ovvero quanto meno derivi da una "colpa di organizzazione", intesa come mancata adozione di presidi necessari ad evitare che il reato sia commesso.

Al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, il legislatore prevede l'esclusione della responsabilità dell'ente nel caso in cui questo abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.1 Fattispecie di reato

I reati attualmente contemplati dal Decreto la cui commissione può fondare la responsabilità amministrativa dell'ente sono riportati nella tabella seguente:

D. Lgs. 231/2001	Reati richiamati
art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (artt. 316-bis, 316-ter, 353, 353-bis, 356, 640, 640-bis, 640-ter, comma 2, n. 1, del c.p.; art. 2 L. n.898/1986)

¹ Con D. Lgs. 8 giugno 2001, n.231 l'Italia ha dato attuazione alla L. delega 29 settembre 2000, n. 300 (art. 11), intitolata "Ratifica ed esecuzione dei seguenti atti internazionali elaborati in base all'art. K.3 del trattato dell'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee di dette Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee e degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica" (G.U. 25 ottobre 2000, n. 250, S.O.).

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 6 di 31
-----	--	----------------------------

art. 24- <i>bis</i>	Delitti informatici e al trattamento illecito di dati (artt. 491-bis, 615-ter, 615-quater, 615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies, 640-quinquies del c.p.)
art. 24- <i>ter</i>	Delitti di criminalità organizzata (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5) del c.p.p.; artt. 416, 416-bis, 416-ter, 630 del c.p.; art. 74 del D.P.R. 309/1990
art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere Utilità, corruzione e abuso d'ufficio (artt. 314 co. 1, 316, 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 co.1 e 3, 322-bis, 323, 346-bis del c.p.)
art. 25- <i>bis</i>	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473, 474 del c.p.)
art. 25- <i>bis</i> .1	Delitti contro l'industria e il commercio (artt. 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter, 517-quater del c.p.)
art. 25- <i>ter</i>	Reati societari (artt. 2621, 2621-bis, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629-bis, 2632, 2633, 2635, 2635-bis, 2636, 2637, 2638 del c.c.)
art. 25- <i>quater</i>	Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (artt. 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater1, 270-quinquies, 270-sexies, 280, 280-bis, 289-bis, 302 del c.p.)
art. 25- <i>quater</i> .1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis del c.p.)
art. 25- <i>quinquies</i>	Delitti contro la libertà individuale (artt. 600, 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 601, 602, 609-undecies, 603-bis del c.p.)
art. 25- <i>sexies</i>	Abusi di mercato (artt. 184, 185 del T.U.F.)
art. 25- <i>septies</i>	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (artt. 589 e 590 del c.p.)
art. 25- <i>octies</i>	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni, o utilità di provenienza illecita, nonché “Autoriciclaggio” (artt. 648, 648-bis, 648-ter, 648-ter.1 del c.p.)
art. 25- <i>octies</i> .1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (artt. 493-ter, 493-quater, 640-ter del c.p.)

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 7 di 31
-----	--	----------------------------

art.25- <i>novies</i>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, comma 1, lett . a)-bis e comma 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della L. 633/41)
art. 25- <i>decies</i>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis del c.p.)
art. 25- <i>undecies</i>	Reati ambientali (artt. 452-bis, 452-quater, 452-quinquies, 452-sexies, 452-octies, 727-bis, 733-ter del c.p.); (artt.1, 2, 3-bis, 6, della Legge 7 febbraio 1992, n. 150); (artt. 137, 256, 257, 258, 259, 260, 260-bis, 279 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152); art. 3 Legge 28 dicembre 1993, n. 549;
art. 25- <i>duodecies</i>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, co. 12-bis, art. 12 co. 3, 3-bis e 3-ter D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
art. 25- <i>terdecies</i>	Razzismo e Xenofobia (art. 3, co 3-bis L. 13 ottobre 1975, n. 654, successivamente abrogato e sostituito dall'art 604-bis del c.p. ai sensi del D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21)
art. 25- <i>quaterdecies</i>	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401)
art. 25- <i>quinquiesdecies</i>	Reati tributari (artt. 2 co. 1 e co. 2-bis, 3, 4, 5, 8 co. 1 e 2-bis, 10, 10-quater, 11, ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74)
art. 25- <i>sexiesdecies</i>	Contrabbando (ai sensi del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43)
art. 25- <i>septiesdecies</i>	Delitti contro il patrimonio culturale (artt. 518-bis, 518-ter, 518-quater, 518-octies, 518-novies, 518-decies, 518-undecies, 518-duodecies, 518-quaterdecies del c.p.)
art. 25- <i>duodevdecies</i>	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (artt. 518-sexies, 518-terdecies del c.p.)

1.2 Autori del reato

La Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 1) da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 8 di 31
-----	--	----------------------------

direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali"; art. 5, comma 1, lettera a), del Decreto);

- 2) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lettera b), del Decreto).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se prova che le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, eludendo fraudolentemente i protocolli aziendali adottati.

Il legislatore non ha inteso prevedere una elencazione tassativa dei soggetti "apicali", procedendo piuttosto ad individuare tale categoria di soggetti sotto un profilo oggettivo- funzionale, ovvero in considerazione della funzione apicale esercitata sia quando essa è rivestita in via formale sia in rapporto al suo "esercizio di fatto".

Conseguentemente, assumeranno rilevanza le condotte delittuose poste in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente:

- non solo dai soggetti con funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, quali, ad esempio:
 - il legale rappresentante,
 - l'amministratore unico ovvero delegato (che rappresentano gli organi cui istituzionalmente i predetti poteri competono);
 - il direttore generale (che, nell'ambito di soggetti economici medio-grandi, esercita poteri di "governo" normalmente associati a funzioni di rappresentanza);
- ma anche da quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente (c.d. controllo di fatto), come nel caso:
 - dell'amministratore di fatto;
 - del socio c.d. "tiranno", cioè non amministratore ma detentore della quasi totalità delle azioni che detta dall'esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate operazioni.

1.3 Il vantaggio o l'interesse dell'ente

Altro requisito indispensabile affinché l'ente sia responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è che la condotta posta in essere dall'agente autore del reato sia realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Occorre da subito rilevare come interesse e vantaggio siano condizioni alternative e non complementari, essendo sufficiente che se ne verifichi anche una sola tra esse.

Ne consegue che per la sussistenza della responsabilità dell'ente è sufficiente che:

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 9 di 31
-----	--	----------------------------

- 1) il reato presupposto sia finalizzato all'ottenimento di una determinata utilità, indipendentemente dal fatto che questa venga conseguita o meno ovvero, in alternativa,
- 2) l'ente abbia ottenuto un qualche vantaggio indipendentemente dal fatto che tale vantaggio sia la conseguenza voluta, preventivata o inattesa della condotta posta in essere dall'agente.

Inoltre, in merito al concetto di vantaggio, si può osservare che più previsioni del Decreto mostrano di distinguere la nozione di vantaggio da quella di profitto (cfr. gli artt. 13, 15 e 19 del D.Lgs. 231/2001).

Non c'è dubbio, infatti, che il concetto di "profitto" alluda ad un'utilità economica, da valutarsi ex post in termini di effettivo accrescimento patrimoniale per l'ente. Il profitto è, dunque, da concepirsi come una species del genus più ampio costituito dal "vantaggio" che l'ente ricavi dal reato.

1.4 Reati commessi all'estero

Le società che hanno la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché:

- nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per i reati commessi in territorio estero;
- ove la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, detta richiesta deve essere stata formulata anche nei confronti dell'ente.

1.5 Compliance

L'art. 6, comma 1, del Decreto stabilisce che, ove il reato sia stato commesso dai soggetti indicati art. 5, comma 1, lettera a), del Decreto e come meglio definito nel precedente paragrafo 1.4 della presente Parte Generale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'ente;

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 10 di 31
-----	--	-----------------------------

- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento, osservanza, adeguamento e aggiornamento dei modelli di organizzazione e gestione adottati dall'ente.

L'art. 7 del Decreto stabilisce che, ove il reato sia stato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) del Decreto stesso, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato:

- abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- il modello preveda, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

1.6 Le sanzioni

Le sanzioni previste per l'ente in conseguenza degli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono, ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 231/2001, di tipo pecuniario ed interdittivo. In ipotesi di condanna, inoltre, è sempre prevista la confisca del prezzo o del profitto di reato e può essere disposta la pubblicazione della sentenza qualora venga applicata una sanzione interdittiva.

a) Sanzioni pecuniarie:

La sanzione pecuniaria, pena principale dell'impianto sanzionatorio di cui al Decreto, da applicarsi per tutte le ipotesi di responsabilità dell'ente, viene applicata per quote, con valore variabile per singola quota. La legge delega ha indicato i limiti massimi e minimi, in valori assoluti: l'importo massimo è di Euro 1.550.000,00, mentre quello minimo è di Euro 25.780,00 (prevedendo una riduzione nei casi di particolare tenuità del fatto)².

L'art. 11 del Decreto indica i criteri che devono guidare il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria, mentre l'art. 12 elenca i casi di riduzione della sanzione pecuniaria.

b) Sanzioni interdittive:

² L'innovativo sistema "per quote" punta a valorizzare, in sede commisurativa, il riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente: dapprima il giudice determina l'ammontare delle quote sulla base dei tradizionali indici di gravità dell'illecito; successivamente, individua il valore monetario della singola quota sulla scorta della capacità economica e patrimoniale dell'ente. L'entità della sanzione inflitta è dunque data dal prodotto di due fattori: il numero delle quote, che funge da moltiplicatore ed il singolo valore attribuito a ciascuna quota.

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 11 di 31
-----	--	-----------------------------

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001 si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e al ricorrere di determinate condizioni. Anche per tale tipo di sanzioni vengono indicati, all'art. 14 del Decreto, i criteri che devono guidare il giudice nella scelta della o delle sanzioni da applicare. Si articolano come segue:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

c) Confisca:

Essendo una sanzione volta a sottrarre il prezzo e il profitto dell'illecito all'autore dello stesso, non incontra limiti di valore. È, infatti, una sanzione sui generis poiché non è commisurata a criteri di proporzionalità validi per le altre tipologie sanzionatorie. Inoltre, la possibilità di essere comminata per equivalente ne fa uno strumento incisivo e temibile, seppur rimanendo evidente il presupposto che, per l'applicazione della stessa, sia sempre necessario l'accertamento in concreto dell'entità del prezzo o del profitto dell'illecito. Per "prezzo" del reato deve intendersi il denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato, mentre il "profitto" del reato è l'utilità economica immediata ricavata dal fatto reato.

d) Pubblicazione della sentenza:

Il sistema sanzionatorio del D.Lgs. 231/2001 è costituito in modo tale da prevedere la possibilità, e non l'obbligo, per il giudice di comminare, nei casi di applicazione della sanzione interdittiva, anche la pubblicazione della sentenza.

Non essendo previsti parametri ai quali il giudice possa ispirarsi per l'applicazione della sanzione, deve ritenersi che questa potrà/dovrà essere comminata soltanto quando utile alla repressione del fatto o alla prevenzione della reiterazione del reato.

1.7 Le misure cautelari

Il Decreto prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 co. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 12 di 31
-----	--	-----------------------------

sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero (di seguito anche P.M.), in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 del Decreto individua i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari nella sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 co. 1 c.p.p..

La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 13 di 31
-----	--	-----------------------------

2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL DECRETO

2.1 Le finalità del Modello Organizzativo

Se la Società adotta il Modello Organizzativo preventivamente, ossia prima della commissione del reato, la sua rispondenza ai requisiti legali e la sua efficace attuazione incidono sull'elemento soggettivo dell'illecito, escludendone la c.d. colpa di organizzazione.

Al di là delle prescrizioni del Decreto, la cui applicazione è facoltativa e non obbligatoria, l'adozione del Modello è stata decisa nella ferma convinzione che questo sia un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i soggetti che operano sia sotto la direzione e vigilanza che in nome e per conto di Princes Industrie Alimentari Srl affinché vengano seguiti dei comportamenti che rispecchino il modello etico condiviso dalla Società.

Princes Industrie Alimentari Srl è altresì convinta che attraverso lo sviluppo e l'applicazione del Modello possa implementare il proprio livello di efficienza organizzativa.

Da queste considerazioni discende la rilevanza del Modello Organizzativo le cui finalità devono tendere a:

- 1) **prevenire** il rischio di ogni forma di irregolarità o ipotesi di irregolarità che possa concretizzarsi in un illecito;
- 2) **fornire valide evidenze oggettive** circa le procedure e i protocolli esistenti, secondo quanto richiesto dal Decreto in tema di onere della prova, al fine di escludere la responsabilità societaria nel caso siano commessi reati;
- 3) **garantire l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza** della gestione per assicurare, ai fini dissuasivi e persuasivi l'integrità e l'immagine societaria nei rapporti con le controparti private e istituzionali;
- 4) **assicurare** l'attenta vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2.2 I requisiti essenziali del Modello Organizzativo

L'adozione e l'attuazione del Modello Organizzativo volta a raggiungere in concreto lo scopo di esimere la Società da responsabilità, in base alla normativa ed alle linee guida di Confindustria, deve prevedere le seguenti componenti essenziali:

- 1) **adozione di principi etici** in relazione alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto volti a definire la necessità di:
 - a) osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
 - b) improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione e i terzi;
 - c) richiamare l'attenzione degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo e, in generale, su tutte le procedure aziendali;
 - d) prevenire gli infortuni sul lavoro;
 - e) prevenire la commissione di qualsivoglia illecito e, in particolare, dei reati previsti dal Decreto;

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 14 di 31
-----	--	-----------------------------

- 2) **costituzione dell'Organismo di Vigilanza** (di seguito "**OdV**") e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace, effettivo e corretto funzionamento del Modello;
- 3) **mappatura delle attività aziendali "sensibili"**, ovvero delle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto, da sottoporre pertanto ad analisi e costante monitoraggio;
- 4) **definizione di "protocolli"** finalizzati a garantire, nell'ambito delle attività aziendali "a rischio", i seguenti principi di controllo:
 - a) separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
 - b) chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
 - c) esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
 - d) implementazione di procedure riguardanti le attività aziendali sensibili, al fine di:
 - i) definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - ii) garantire la tracciabilità e la comprovabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - iii) garantire, ove necessario, che i processi decisionali siano oggettivi, al fine di limitare le decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, o esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali, ecc.);
- 5) **definizione di flussi informativi** da/ e nei confronti dell'OdV;
- 6) **definizione di un sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- 7) **attività di informazione**, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2.3 Modifiche ed aggiornamenti del Modello

Il Modello, conformemente alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a del Decreto, è un atto di emanazione dell'organo dirigente.

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 15 di 31
-----	--	-----------------------------

Le successive modifiche e gli aggiornamenti di carattere sostanziale del documento stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della società. Le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito di valutazioni e conseguenti proposte da parte dell'Organismo di Vigilanza della società.

2.4 Destinatari del Modello - Parte Generale

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management ed ai dipendenti della Princes Industrie Alimentari nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento dei suoi obiettivi sia in Italia che all'estero.

3 LA MAPPATURA DELLE ATTIVITA' DI RISCHIO

3.1 Premessa

La mappatura delle attività a rischio di reato richiede l'analisi e comprensione del contesto aziendale per evidenziare in quali aree/funzioni e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

Tale attività ha l'obiettivo di rendere consapevoli soci, amministratori, sindaci e dipendenti, ciascuno con ovvi limiti e livelli di conoscenza e responsabilità, in merito alle funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono verificarsi comportamenti a rischio di reato.

3.2 Situazione rilevata

Dall'esame della struttura e dell'operatività aziendale e dalle informazioni emerse nel corso delle interviste effettuate in ogni occasione di aggiornamento del Modello, è stato possibile effettuare una ricognizione delle aree di rischio, vale a dire l'identificazione delle attività e delle funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette "attività sensibili"). Tale analisi è contenuta nella "Mappa dei rischi" e successivamente riportata nella Parte Speciale del Modello adottato da PIA.

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 16 di 31
-----	--	-----------------------------

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione, Nomina e Funzionamento

L'affidamento di compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'attuazione nonché di aggiornamento continuo del Modello ad un Organismo a ciò deputato e considerato dal Legislatore presupposto indispensabile (anche se non necessariamente sufficiente) a garantire l'esonero dalla responsabilità in capo alla Società in caso di commissione di illeciti amministrativi.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 menziona l'OdV quale "Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", con il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli", nonché di "curare il loro aggiornamento".

Il Decreto non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva ("monocratica") sia plurisoggettiva ("collegiale") che a sua volta può prevedere una composizione con tutti membri interni, solo membri esterni o una composizione mista.

Le Linee Guida di Confindustria, anche nei più recenti aggiornamenti, suggeriscono che il Consiglio di Amministrazione, nell'effettuare la propria scelta tra le varie tipologie, tenga adeguatamente conto delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Il numero dei membri, la durata dell'incarico di norma triennale ed il Presidente dell'OdV, pertanto, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina dell'OdV, ovvero qualora necessario, ad esempio, a mero titolo esemplificativo, in caso di integrazione del numero o sostituzione di uno o più membri, in un Consiglio di Amministrazione successivo, e comunque la durata dell'incarico dovrà coincidere con la durata di tre anni dei membri nominati inizialmente. I membri sono rieleggibili.

L'OdV, nel caso di composizione collegiale, opera secondo un Regolamento che disciplina modalità di convocazione delle riunioni, quorum costitutivo deliberativo³, espressione del dissenso, forme di verbalizzazione delle sedute, frequenza minima dei controlli, calendarizzazione delle attività, assegnazione degli incarichi di consulenza, individuazione dei criteri delle procedure di analisi.

Il Regolamento, in quanto espressione dell'autonomia e della libertà d'azione dell'OdV è redatto e approvato dall'OdV stesso. Il Consiglio di Amministrazione ne prende opportuna informazione e conoscenza.

³ nel caso di una parità in merito a decisioni da adottare, al Presidente dell'Organismo di Vigilanza può essere attribuito il cosiddetto "casting vote"; pertanto il suo voto prevarrà in ipotesi di parità di voti.

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 17 di 31
-----	--	-----------------------------

4.2 Compiti dell'OdV

È assegnato all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Questo compito implica una duplice attività di verifica riguardante:

- a) l'effettività del Modello;
- b) l'adeguatezza del Modello.

Nel dettaglio, le attività che l'OdV è chiamato ad assolvere possono essere schematizzate come segue:

- vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- 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 e adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
 - follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Le eventuali proposte di aggiornamento del Modello sono legate, principalmente, al verificarsi delle seguenti condizioni:

- verificata inadeguatezza del Modello;
- significative violazioni del Modello;
- mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- modifiche normative o prese di posizione della giurisprudenza.

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. L'OdV svolge le sue funzioni, curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti nella Società.

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 18 di 31
-----	--	-----------------------------

Il massimo vertice societario (Consiglio di Amministrazione o Amministratore Delegato), pur con l'istituzione dell'OdV, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice civile, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'OdV.

4.3 Requisiti

L'OdV deve possedere le seguenti caratteristiche:

Autonomia e Indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Le regole di funzionamento interno dell'OdV sono definite e adottate dallo stesso organismo.

All'OdV deve inoltre essere riconosciuta un'autonomia decisionale nello svolgimento della propria attività, che si esprime nella libertà di autodeterminazione e d'azione con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni e poteri adeguati per l'adempimento dei propri compiti.

A tal fine è necessario che l'OdV sia posto al riparo da ogni forma di interferenza, condizionamento e/o pressione da parte di qualunque componente dell'ente e in particolare dell'organo dirigente.

Ciò può essere assicurato strutturando l'OdV come unità c.d. di staff, nella posizione gerarchica più elevata (prevedendo un'unica attività di report nei confronti dei vertici aziendali).

Le attività poste in essere dall'OdV non devono essere sindacate da altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo svolgerà un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV posto che al primo compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello. È funzionale all'autonomia il riconoscimento di ampi poteri.

Viene considerato necessario il riconoscimento di un budget di spesa annuale adeguato, al quale l'OdV possa attingere (con obbligo di rendicontazione) per lo svolgimento delle proprie attività. Il riferimento è, ad esempio, al possibile conferimento di consulenze esterne necessarie per l'acquisizione di conoscenze ulteriori rispetto a quelli propri; alla partecipazione a corsi di aggiornamento attinenti al ruolo che i componenti svolgono per l'ente; alle trasferte funzionali ai controlli posti in essere per la società.

Tale budget sarà deliberato dall'organo dirigente e gestito dall'OdV in assoluta autonomia, senza la preventiva autorizzazione del primo.

Professionalità. L'OdV è dotato di strumenti e tecniche che gli consente 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.

Continuità di azione. L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 19 di 31
-----	--	-----------------------------

la vigilanza sulla corretta attuazione del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare le sue attività; svolge la propria azione e ne riferisce ai Vertici aziendali in maniera continuativa.

Le associazioni di categoria richiedono come ulteriore requisito:

Onorabilità. I componenti dell'OdV non hanno riportato condanne, anche non definitive, né ai sensi dell'art. 444 del c.p.p. per alcuno dei reati indicati dal Decreto, né per reati che comportano l'applicazione della sanzione accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici.

Non dovranno inoltre essere sottoposti ad "indagine", per reati di cui il Modello mira la prevenzione ovvero ad altri reati ritenuti dal CdA gravi e incompatibili con il ruolo e le funzioni di OdV; in tutti questi casi, comunque, il CdA può valutare le argomentazioni dell'interessato - e con il parere favorevole degli altri membri dell'OdV - decidere, con adeguata motivazione, di non procedere alla sostituzione dello stesso, mantenendolo nell'incarico fino all'esito del processo.

4.4 Durata, decadenza e revoca dei singoli membri

Il Consiglio di amministrazione provvede alla nomina dell'OdV mediante apposita delibera che ne determina la durata in carica, definita in anni tre.

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 del consiglio di amministrazione 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 e indipendenza che avevano consentito la nomina iniziale - elencate nel paragrafo "Requisiti".

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 20 di 31
-----	--	-----------------------------

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 dall'organo dirigente e comunque preceduta dal parere del collegio sindacale.

Ai fini del presente Modello, tra le ipotesi di giusta causa di revoca viene considerata 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. È 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'Organismo.

L'Organismo si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il consiglio di amministrazione provvede alla nomina dei nuovi componenti.

L'Organismo si intende decaduto, inoltre, a seguito di condanne dell'ente, ancorché non definitive, per uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, che hanno accertato l'omessa o insufficiente vigilanza dell'Organo a ciò preposto.

4.5 Poteri dell'OdV

L'OdV deve presentare autonomi poteri di iniziativa e controllo, secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lettera b), D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, l'OdV deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

All'OdV è garantito il potere di:

- accedere a tutte le funzioni della società al fine di ottenere ogni informazione o dato necessario per lo svolgimento delle funzioni attribuite dal Decreto; le informazioni e le documentazioni acquisite dovranno essere trattate nel rispetto della disciplina sulla Privacy;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità (da selezionare e nominare nel rispetto delle procedure aziendali) nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 21 di 31
-----	--	-----------------------------

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo medesimo;
- segnalare al CdA eventuali infrazioni al Modello proponendo l'applicazione delle eventuali sanzioni.

5 I FLUSSI INFORMATIVI

5.1 Premessa

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato, il Legislatore ha classificato all'art. 6 del Decreto, tra gli elementi essenziali del Modello stesso, 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.

L'obbligo di informazione verso l'OdV deve tradursi in direttive, nonché ordini di servizio, emanati dall'OdV e procedure di reporting istituzionali delle informazioni che assicurino e facilitino una sistematica e regolare analisi degli eventi da monitorare nel tempo.

Nel paragrafo successivo, vengono riportate alcune delle possibili informazioni che l'OdV potrebbe richiedere (ad hoc o periodicamente) alle strutture organizzative della Società attraverso comunicazioni interne. L'analisi, proposta a fini esemplificativi, dovrà essere integrata in sede di implementazione dei flussi informativi verso l'OdV.

5.2 Flussi informativi: segnalazioni e flussi periodici

Segnalazioni

Ai dipendenti, dirigenti ed, in generale, a tutti coloro che concorrono al perseguimento dell'oggetto sociale nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i collaboratori, i fornitori, etc.) deve essere comunicato l'obbligo di informare tempestivamente l'OdV in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello organizzativo o del Codice Etico, nonché in ordine all'idoneità ed efficacia dello stesso e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai sensi del Decreto.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo, per tutti i soggetti di cui sopra deve essere previsto l'obbligo di trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni concernenti:

- 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

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 22 di 31
-----	--	-----------------------------

- avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali (anche a livello di area) 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, evidenziando i procedimenti disciplinari e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi, ovviamente, i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari.
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del 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 segnalazioni potranno essere trasmesse tramite:

- invio all'indirizzo di posta elettronica odv@princes-ia.it
- a mezzo del servizio postale esterno da indirizzare a “Organismo di Vigilanza e/o Princes Industrie Alimentari Srl,” zona ASI 71122 Foggia (FG)
- a mezzo del servizio postale interno da indirizzare a “Organismo di Vigilanza”.

Flussi informativi periodici

I dipendenti, dirigenti ed, in generale, tutti coloro che concorrono al perseguimento dell'oggetto sociale nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società devono, su base periodica, comunicare all'OdV ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile per lo svolgimento di eventuali verifiche, nonché informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali.

La tipologia di dati e la periodicità di trasmissione (es. annuale, semestrale, ad evento) saranno preventivamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni aziendali (c.d. tabella dei flussi informativi).

5.3 Whistleblowing

L'istituto del whistleblowing è stato oggetto di riforma con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha attuato la 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, uniformando,

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 23 di 31
-----	--	-----------------------------

di fatto la disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico ex L. n. 190/2012 con quella del settore privato ex L. n. 179/2017.

Il whistleblower è colui che, venuto a conoscenza di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalarlo all'azienda. Il whistleblowing è l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Il d.lgs. n. 24/2023 prevede le seguenti misure a tutela del whistleblower:

- le persone che eseguono le segnalazioni nel rispetto della suindicata normativa non possono subire alcuna ritorsione, quale a titolo esemplificativo:
 - a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - e) le note di merito negative o le referenze negative;
 - f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
 - m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione o divulgazione o denuncia. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione o alla divulgazione o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 24 di 31
-----	--	-----------------------------

- In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione o una divulgazione pubblica o una denuncia e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione o divulgazione.

Il d.lgs. n. 24/2023 prevede, inoltre che gli enti provvedano a mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni devono essere rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'Ente. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore privato pubblicano tali informazioni anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

In tale contesto PIA ha ottemperato agli obblighi normativi pubblicando su specifica sezione del proprio sito informativa contenente; tra l'altro:

- Descrizione della normativa.
- Identificazione del gestore della segnalazione.
- Modalità di segnalazione.

5.4 Flussi informativi da parte dell'OdV

Come specificato nei paragrafi precedenti, è responsabilità dell'Organo Dirigente l'effettiva attuazione del Modello, è compito dell'OdV quello di informare i vertici dell'ente in modo che gli stessi possano sia valutare l'operato dell'OdV che deliberare gli aggiustamenti necessari al mantenimento di efficacia ed effettività del Modello.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Compliance Committee lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- ☐ **Periodicamente**, con cadenza almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Compliance Committee e del Collegio Sindacale, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- ☐ **Immediatamente**, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, qualora si verifichi una violazione del Modello o della documentazione in ambito etico adottata dalla Società da parte dei Destinatari del Modello.

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 25 di 31
-----	--	-----------------------------

L'OdV dovrà informare immediatamente solo il **Collegio Sindacale** qualora la violazione riguardi i vertici dell'ente ovvero il Consiglio di Amministrazione.

Le comunicazioni di cui sopra dovranno essere verbalizzate e copia dei verbali custodite dall'OdV e dagli organi aziendali interessati.

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 26 di 31
-----	--	-----------------------------

6 IL CODICE ETICO

L'adozione di principi etici in relazione alle condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto rappresenta lo strumento base del Modello organizzativo su cui fondare il sistema di controllo di tipo preventivo.

Sotto un profilo generale, il Codice Etico è un documento ufficiale della Società ed esprime gli orientamenti della Società stessa.

Le previsioni contenute nel Codice impongono ai vari soggetti destinatari (dipendenti, collaboratori, soggetti terzi, ecc.) comportamenti improntati ad onestà, trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano, prevedendo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei cosiddetti "stakeholder" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, ecc.).

La Società, ai fini dell'adozione del presente Modello, ha predisposto il Codice Etico - Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, documento che costituisce diretta emanazione del Codice etico emanato a livello di Gruppo ed ha il preciso e solo fine di completarne i contenuti e, in particolare, di supportarne l'efficacia preventiva rispetto alla commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

La Società ha inoltre nominato un Comitato di Compliance in conformità a quanto previsto dal Compliance Management System adottato a livello mondiale dal Gruppo Princes.

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Premessa

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto costituisce *conditio sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si precisa che l'aspetto sanzionatorio deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, e deve fondarsi su sanzioni volte a prevenire la commissione dei reati presupposti e di natura, rispettivamente, disciplinare e contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.).

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 27 di 31
-----	--	-----------------------------

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In linea generale, nella determinazione dell'entità della sanzione applicabile, saranno considerati i seguenti elementi:

- Intenzionalità del comportamento;
- Grado di negligenza, imprudenza, imperizia e inosservanza di disposizioni, tenuto conto della prevedibilità dell'evento;
- Ruolo e responsabilità del soggetto coinvolto nell'operazione passibile di costituire uno dei reati presupposti;
- Mansioni ed inquadramento contrattuale del lavoratore responsabile;
- Precedenti disciplinari;
- Peculiari circostanze in concreto rilevate.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale; infatti, il Codice, i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole di per sé vincolanti per i destinatari e l'eventuale violazione di tali disposizioni deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

All'OdV ed al CdA è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare in ottemperanza alle previsioni di cui al Decreto 231/2001.

7.2 Misure nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

Si rileva, a questo proposito, che nel nostro ordinamento le sanzioni disciplinari, di tipo conservativo o espulsivo, sono tassativamente previste dall'art. 7, L. 300/70 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva, che regolano, altresì, i limiti massimi sanzionatori, nonché le forme e i termini del procedimento disciplinare.

In particolare, il CCNL applicabile, riprendendo, sostanzialmente, il disposto dell'art. 7, cit., stabilisce che le violazioni delle norme contenute nel CCNL e nell'eventuale regolamento aziendale possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 28 di 31
-----	--	-----------------------------

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa;
4. sospensione;
5. licenziamento.

In particolare:

- Si applica il provvedimento del Richiamo Verbale o dell'Ammonizione Scritta al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello nell'ipotesi di violazione di lieve entità.
- Si applica il provvedimento della Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello qualora la violazione non sia di lieve entità o nell'ipotesi di recidiva.
- Si applica il provvedimento della Sospensione sino ad un massimo di tre giorni al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello qualora la violazione sia di grave entità.
- Si applica il provvedimento del Licenziamento, con la perdita dell'indennità di preavviso, al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello qualora la violazione sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Per quanto concerne i dirigenti della Società, il mancato rispetto delle disposizioni del Modello tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

In caso di violazione di una o più regole procedurali o comportamentali del Modello da parte di dirigenti si applicheranno i seguenti provvedimenti in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL dei Dirigenti applicabile, nonché eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In particolare:

- Si applica il provvedimento del Richiamo Scritto al dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello nell'ipotesi di violazione non grave.
- Si applica il provvedimento del Licenziamento con preavviso al dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello nell'ipotesi di violazione grave.
- Si applica il provvedimento del Licenziamento senza preavviso al dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 29 di 31
-----	--	-----------------------------

nell'ipotesi di violazione di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nel valutare l'entità della violazione si terrà conto della idoneità del comportamento, posto in violazione delle prescrizioni del presente Modello, a determinare la concreta applicazione a carico della Princes Industrie Alimentari Srl delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le suddette sanzioni saranno irrogate dalla Direzione Risorse Umane e comunicate per conoscenza all'Organismo di Vigilanza.

7.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello Organizzativo da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un reato o illecito amministrativo, l'amministratore e/o sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

7.4 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello Organizzativo da parte dei Sindaci, l'OdV è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

7.5 Misure nei confronti dell'OdV

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello Organizzativo da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno tra i sindaci o tra gli amministratori è tenuto ad informare tempestivamente il consiglio di amministrazione o il collegio sindacale della società, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

7.6 Misure nei confronti di Consulenti, Partner Commerciali e Fornitori

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 30 di 31
-----	--	-----------------------------

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Partner o Fornitori in violazione delle norme etiche e di condotta previste dal presente Modello e/o dal Codice Etico e, in ogni caso, ogni comportamento tale da comportare il rischio di commissione di un reato o di un illecito potrà comportare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e/o lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni diretti o indiretti alla società.

7.7 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà della Società di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del D.Lgs. 231/2001 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

8 LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

La formazione/informazione al personale dipendente deve svolgersi con due diverse modalità e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del Decreto e del Modello adottato dalla Società ai soggetti che rivestano posizioni di particolare responsabilità e comunque ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;
- diffusione a tutto il personale dipendente incluso il personale che collabori con la Società in modo continuato e coordinato (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Codice Etico, OdV, flussi informativi verso l'OdV, sistema disciplinare, protocolli specifici quali mansionari, procedure ed altre direttive aziendali, livelli autorizzativi richiesti, ecc.).

Fermo restando l'obbligo legale, ex art. 7 della legge n. 300 del 1970, di affiggere in luogo accessibile a tutti i dipendenti le disposizioni disciplinarmente rilevanti contenute nelle Norme Etiche, nonché ogni altra disposizione disciplinare comunque adottata dalla Società, quest'ultima può valutare l'opportunità di prevedere modalità alternative di comunicazione sia al personale dipendente, sia ai soggetti terzi che collaborano con la Società (es.: collaboratori, fornitori, professionisti, consulenti, ecc.) e che, nello svolgimento delle attività contrattuali, possono avere contatti con la Pubblica Amministrazione o commettere potenzialmente una condotta illecita sanzionabile ai sensi del Decreto.

PIA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Rev.06 pag. 31 di 31
-----	--	-----------------------------

Di seguito, si riportano alcuni esempi di modalità di comunicazione:

- Personale dipendente: inserire, nel programma di Compliance Training (approvato dal Compliance Committee), una sezione relativa ai principi rilevanti ai sensi del Decreto, contenuti nel Modello e nel Codice Etico; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; aggiornamenti periodici tramite corsi di formazione a gruppi (verticali o orizzontali, ad esempio ciascuna funzione, oppure i vertici apicali di ogni funzione o per area), utilizzo di eventuali strumenti informativi aziendali già in essere.
- Collaboratori esterni: apposite informative sul Modello e sul Codice Etico, inserendo, per esempio, estratti di quest'ultimo nei contratti con la Società (per quanto eventualmente di interesse - ad esempio: per consulenti, collaboratori coordinati e continuativi, etc.), nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni dei Modelli o comunque contrari al Decreto o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.