



**HEINZ ITALIA S.p.A.**

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ex D.Lgs. 231/2001**

<b>Versione</b>	<b>Data</b>	<b>Natura dell'intervento</b>
0	22/05/2007	Approvazione e adozione Modello da parte del Consiglio di Amministrazione
1	26/07/2011	Aggiornamento del Modello ai reati contro l'industria e il commercio e al nuovo assetto societario conseguente alle operazioni straordinarie di fusione per incorporazione in HEINZ delle società Plada Industriale S.r.l. prima, e Plada S.r.l.
2	16/4/2014	Aggiornamento del Modello rispetto ai reati ambientali, di impiego di cittadini di paesi extraeuropei il cui soggiorno è irregolare, di corruzione tra privati e di induzione indebita a dare o promettere utilità e alla certificazione della Società in conformità agli standard UNI EN ISO 14001:2004 e OHSAS 18001:2007.
3	10/3/2017	Aggiornamento del Modello rispetto ai reati introdotti dalla L. 186/2014 (Autoriciclaggio), dalla L. 68/2015 (reati ambientali) e dalla L. 69/2015 (reati societari)
4	6/11/2017	Aggiornamento del Modello rispetto alla conformità alla UNI EN ISO 1400:2004
5	30/5/2019	Aggiornamento del Modello alle modifiche normative introdotte: (i) dalla L. 179/2017, con cui sono stati formalizzati i requisiti del canale di comunicazione adottato per segnalare violazioni del Modello o la commissione di reati (c.d. whistleblowing); (ii) dalla L. 3/2019, in materia di anticorruzione, con cui -tra le altre cose - è stato introdotto il reato di cui all' art. 346-bis c.p. relativo al traffico di influenze illecite ed è stato modificato il reato di corruzione tra privati; (iii) dalla L. 167/2017, con cui è stato introdotto il reato ex art. 25-terdecies.

## INDICE

<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPITOLO 1 PREMESSA NORMATIVA SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI .....</b>	<b>4</b>
1.1 INTRODUZIONE .....	4
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ .....	4
1.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE.....	5
1.4 GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI EX D. LGS. 231/01 .....	5
1.5 NOZIONE DI PUBBLICO UFFICIALE E INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO .....	6
1.6 APPARATO SANZIONATORIO.....	8
1.7 DELITTI TENTATI .....	9
1.8 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	9
1.9 REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....	10
1.10 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	11
<b>CAPITOLO 2 ELEMENTI DESCRITTIVI DELLA SOCIETÀ HEINZ ITALIA S.P.A. ....</b>	<b>13</b>
2.1 IL GRUPPO KRAFT HEINZ .....	13
2.2 I VALORI.....	13
2.3 PRESUPPOSTI DEL MODELLO.....	14
2.4 OGGETTO SOCIALE .....	14
2.5 MODELLO DI GOVERNANCE .....	15
2.6 ATTIVITÀ OGGETTO DI OUTSOURCING.....	15
<b>CAPITOLO 3 LA SOCIETÀ E IL PROGETTO DI ADOZIONE DEL MODELLO EX D.LGS. 231/2001.....</b>	<b>17</b>
3.1 ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ALLA PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	17
3.2 CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO .....	18
3.3 FUNZIONE, DESTINATARI E CARATTERISTICHE DEL MODELLO.....	18
3.3.1 <i>Funzione</i> .....	18
3.3.2 <i>Destinatari</i> .....	18
3.3.3 <i>Caratteristiche</i> .....	18
<b>CAPITOLO 4 IN DIVIDUAZIONE ED ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>19</b>
4.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
4.2 LA SOLUZIONE ORGANIZZATIVA ADOTTATA DALLA SOCIETÀ .....	19
4.3 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E DURATA.....	19
4.4 REQUISITI DI NOMINA, CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA.....	20
4.5 REVOCA PER GIUSTA CAUSA .....	21
4.6 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
4.7 FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - CONVOCAZIONE E ADUNANZE .....	22
4.8 SEGNALAZIONI E FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: OBBLIGHI INFORMATIVI.....	23
4.8.1 SEGNALAZIONI AI SENSI DELL'ART. 6 COMMA 2 BIS (WHISTLEBLOWING).....	23
4.8.2 CANALI DI SEGNALAZIONE.....	25
4.9 FLUSSI DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEL VERTICE AZIENDALE.....	25
4.10 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....	26
<b>CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>27</b>
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	27
5.2 VIOLAZIONI DEL MODELLO .....	27
5.3 MISURE APPLICATE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI.....	29
5.4 MISURE APPLICATE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	30
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.....	30
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI ED IMPRESE TERZE IN GENERE .....	31
5.7 ULTERIORI MISURE .....	31
<b>CAPITOLO 6 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....</b>	<b>32</b>

6.1	DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI .....	32
6.2	PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI ED IMPRESE TERZE IN GENERE .....	32
<b>CAPITOLO 7 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....</b>		<b>34</b>
7.1	ADOZIONE DEL MODELLO.....	34
7.2	VERIFICHE E CONTROLLI.....	34
7.3	ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....	34
<b>PARTE SPECIALE .....</b>		<b>36</b>
<b>INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI .....</b>		<b>37</b>
1.1	PREMESSA .....	37
1.2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	37
1.3	PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE .....	37

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
EX D.LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

## CAPITOLO 1 PREMESSA NORMATIVA SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

### 1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o anche “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup> è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D.Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via di retta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>2</sup>.

### 1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

Il D.Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione – una forma di responsabilità delle società di natura colposa (si parla della c.d. “colpa organizzativa”)<sup>3</sup> nominalmente di tipo “amministrativo” ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

---

<sup>1</sup> Il D.Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

<sup>2</sup> L’ente è responsabile infatti: a) quando coloro che hanno commesso il reato hanno agito per favorire l’ente stesso, anche se dalla condotta criminosa l’ente non ha ricavato alcun vantaggio; b) quando ha comunque ricevuto un vantaggio dalla commissione del reato, a meno che non si riesca a dimostrare che coloro che hanno agito erano mossi dall’esclusivo interesse personale (o di terzi).

<sup>3</sup> La responsabilità della società troverebbe, infatti, come presupposto un comportamento colposo della stessa consistente nell’aver omesso l’adozione e l’efficace attuazione di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D.Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

### 1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- ❑ da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.4 Gli illeciti amministrativi ex D. Lgs. 231/01

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis1, 25-ter, 25-quater, 25-quater1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies e 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001, nonché dai reati richiamati dall'art. 10 della L. 146/2006, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- ❑ reati contro la Pubblica Amministrazione (richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001<sup>4</sup>);
- ❑ delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (richiamati dall'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ delitti contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-bis1 del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ reati societari (richiamati dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001<sup>5</sup>);
- ❑ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-quater1 del D.Lgs. 231/2001);

---

<sup>4</sup> In particolare, art. 24 "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico" e art. 25 "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione".

<sup>5</sup> Così come modificati dalla legge 190/2012 in relazione all'introduzione del reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) e della più recente Legge del 21 maggio 2015, n. 69 (L. 69/2015) con riferimento alla nuova formulazione dei reati di "false comunicazioni sociali" (art. 2621 c.c.), "false comunicazioni sociali delle società quotate" (art. 2622) e del nuovo "false comunicazioni sociali di lieve entità" (art. 2621-bis), con relativa ridefinizione delle sanzioni.

- ❑ delitti contro la personalità individuale (richiamati dall'art. 25-*quinqies* del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ abusi di mercato (richiamati dall'art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001<sup>6</sup>);
- ❑ delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (richiamato dall'art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ reati ambientali (richiamati dall'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ reati di razzismo e xenofobia (richiamati dall'art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ reati transnazionali<sup>7</sup>.

Si rinvia all'*Allegato 1 (Catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi previsti)* per una descrizione di dettaglio dei reati previsti dal Decreto e dalle relative successive modificazioni e integrazioni.

### 1.5 Nozione di Pubblico Ufficiale e incaricato di pubblico servizio

Preliminare all'analisi dei reati contro la Pubblica Amministrazione, risulta necessario sottolineare e delimitare le nozioni di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio, quali soggetti attivi di detti reati.

In particolare, vengono definiti pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio:

- ❑ soggetti che svolgono una pubblica funzione legislativa o amministrativa (quali, ad esempio, parlamentari e membri del Governo, consiglieri regionali e provinciali, parlamentari europei e membri del Consiglio d'Europa);
- ❑ soggetti che svolgono funzioni accessorie (quali, ad esempio, addetti alla conservazione di atti e documenti parlamentari, alla redazione di resoconti stenografici, di economato, tecnici, ecc.);
- ❑ soggetti che svolgono una pubblica funzione giudiziaria (quali, ad esempio, magistrati<sup>8</sup>, soggetti che svolgono funzioni collegate)<sup>9</sup>;
- ❑ soggetti che svolgono una pubblica funzione amministrativa (quali, ad esempio, dipendenti dello Stato, di organismi internazionali ed esteri e degli enti territoriali)<sup>10</sup>;
- ❑ dipendenti di altri enti pubblici, nazionali ed internazionali (quali, ad esempio, funzionari e dipendenti della Camera di Commercio, Banca d'Italia, Autorità di Vigilanza, istituti di previdenza pubblica, ISTAT, ONU, FAO, ecc.);

<sup>6</sup> Come modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (L. 186/2014) all'art. 648-ter.1 del codice penale, il reato di autoriciclaggio, annoverandolo inoltre fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa.

<sup>7</sup> Richiamati dall'art. 10 della l. 16 marzo 2006, n. 146, di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001")

<sup>8</sup> Ad esempio: magistratura ordinaria di tribunali, Corti d'Appello, Suprema Corte di Cassazione, TAR, Corti d'Assise, giudici di pace, membri di collegi arbitrali rituali e di commissioni parlamentari di inchiesta, magistrati della Corte Europea di Giustizia, nonché delle varie corti internazionali, ecc.

<sup>9</sup> Ad esempio: ufficiali e agenti di polizia giudiziaria, guardia di finanza e carabinieri, cancellieri, ufficiali giudiziari, curatori fallimentari, operatori addetti al rilascio di certificati presso le cancellerie dei tribunali, periti e consulenti del Pubblico Ministero, commissari liquidatori nelle procedure fallimentari, ecc.

<sup>10</sup> Ad esempio funzionari e dipendenti dello Stato o di organismi sopranazionali, di Stati esteri e degli Enti territoriali, soggetti che svolgono funzioni accessorie rispetto ai fini istituzionali dello Stato, quali messi comunali, dipendenti delle aziende di Stato e delle aziende municipalizzate; soggetti addetti all'esazione dei tributi, personale dei ministeri ecc.

- ❑ privati esercenti pubbliche funzioni o pubblici servizi (quali, ad esempio, notai, soggetti privati dotati di poteri autoritativi operanti in regime di concessione o la cui attività sia comunque regolata da norme di diritto pubblico, ecc.).

Al riguardo, si evidenzia che alle Pubbliche Amministrazioni indicate sono state considerate equiparate quelle che svolgono funzioni analoghe a quelle sopra descritte nell'ambito di organismi comunitari, di altri Stati membri dell'Unione Europea, di Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

Sono invece definiti "incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio", tale dovendosi intendere "un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Esempi di incaricati di pubblico servizio sono: i dipendenti delle autorità di vigilanza che non concorrono a formare la volontà dell'autorità e che non hanno poteri autoritativi, i dipendenti degli enti che svolgono servizi pubblici anche se aventi natura di enti privati, gli impiegati degli uffici pubblici, ecc.

Non sono considerate pubblico servizio le attività che, pur disciplinate da norme di diritto pubblico o da atti autoritativi, consistono tuttavia nello svolgimento di semplici mansioni di ordine o nella prestazione di opera meramente materiale (cioè attività di prevalente natura applicativa od esecutiva, non comportanti alcuna autonomia o discrezionalità o che prevedono unicamente il dispiegamento di energia fisica: ad esempio, operatore ecologico, dipendente comunale addetto alla sepoltura di salme ecc.).

Tali disposizioni individuano la figura del pubblico ufficiale e dell'incaricato di pubblico servizio non con riferimento al criterio della appartenenza o dipendenza da un Ente pubblico, ma con riferimento alla natura dell'attività svolta in concreto dalla medesima, ovvero, rispettivamente, pubblica funzione e pubblico servizio.

Anche un soggetto estraneo alla Pubblica Amministrazione può dunque rivestire la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, quando eserciti una delle attività definite come tali dagli artt. 357 e 358 c.p. (ad es. vedasi, dipendenti di istituti bancari ai quali siano affidate mansioni rientranti nel "pubblico servizio", ecc.).

Inoltre, l'art. 322 bis estende la punibilità dei reati di corruzione, di induzione indebita a dare o promettere utilità e di concussione e di altri reati contro la PA anche alle ipotesi in cui l'illecito coinvolga:

- ❑ membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- ❑ funzionari, agenti operanti presso le Comunità europee o soggetti che svolgono funzioni equivalenti;
- ❑ soggetti che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio;
- ❑ membri e addetti di enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- ❑ coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- ❑ soggetti che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e dell'incaricato di pubblico servizio nell'ambito di Stati esteri non appartenenti all'Unione europea od organizzazioni pubbliche internazionali;
- ❑ giudici, procuratore, procuratori aggiunti, funzionari e agenti della Corte penale internazionale, persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale e le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, membri ed addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale;
- ❑ persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali;
- ❑ membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e giudici e funzionari delle corti internazionali.



## 1.6 Apparato sanzionatorio

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della società sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria.
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

La sanzione pecuniaria è calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare entro limiti definiti per legge. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- ❑ il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ❑ l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste<sup>11</sup> e per taluni dei reati transazionali e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- ❑ la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ❑ in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna a spese dell'ente condannato può essere disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

---

<sup>11</sup> Si tratta in particolare di: reati contro la Pubblica Amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-bis D.Lgs. 231/2001, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater D.Lgs. 231/2001, dei delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001, dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, previsti all'art. 25-sexies del D.Lgs. n. 231/2001; alcuni dei reati ambientali previsti dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001; i reati di razzismo e xenofobia previsti dall'art. 25-terdecies.

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, in presenza delle condizioni previste dal D. Lgs. 231/2001 il giudice può disporre alcune delle misure interdittive descritte sopra in via cautelare.

Con specifico riferimento ai reati di corruzione ex art. 25, le sanzioni interdittive possono avere una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da apicali, e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da c.d. subordinati.

L'inasprimento delle sanzioni interdittive è comunque circoscritto ai reati di corruzione più gravi. E', inoltre, previsto un "ravvedimento operoso" che consente di ridurre la durata delle sanzioni interdittive qualora, prima della sentenza di primo grado l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## 1.7 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*quinquies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

## 1.8 Vicende modificative dell'ente

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D.Lgs. 231/2001), ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- ❑ da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- ❑ dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti

e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e
- (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

## 1.9 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- ❑ il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- ❑ l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- ❑ l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc. Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

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

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

La responsabilità amministrativa della società è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- ❑ la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- ❑ un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- ❑ individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ❑ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- ❑ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- ❑ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ❑ introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/2001 specifica i requisiti e le caratteristiche del sistema di *whistleblowing*, stabilendo che il Modello deve prevedere:

- ❑ uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, 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 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;
- ❑ almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- ❑ il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione<sup>12</sup>;
- ❑ 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.

Si rileva, inoltre, che ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di seguito anche "TUS") il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve, altresì, prevedere:

- ❑ idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- ❑ per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicurino le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- ❑ un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- ❑ un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- ❑ il riesame e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

---

<sup>12</sup> I commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del Decreto introducono una tutela rafforzata nei confronti dei segnalanti in buona fede, arrivando a stabilire la nullità di eventuali licenziamenti di natura ritorsiva.

## CAPITOLO 2 ELEMENTI DESCRITTIVI DELLA SOCIETÀ HEINZ ITALIA S.P.A.

### 2.1 Il Gruppo Kraft Heinz

HEINZ ITALIA S.p.A. (di seguito “Heinz” o la “Società”), facente parte del gruppo multinazionale americano Kraft Heinz Company (il “Gruppo Kraft Heinz” o il “Gruppo”), operante in Italia nell’ambito della produzione e commercializzazione degli alimenti destinati ad un’alimentazione particolare (e precisamente alimenti per l’infanzia, alimenti destinati a persone intolleranti al glutine ed alimenti ai fini medici speciali), è particolarmente attenta nell’assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative del socio e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell’importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “Modello” o il “MOGC”) idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l’adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati Heinz ha deciso di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, avviando un progetto di analisi delle proprie attività aziendali, dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, laddove ritenuto necessario, all’integrazione del sistema esistente.

Più di recente - sia a seguito delle modifiche del Decreto con l’introduzione di nuove fattispecie di reato che delle operazioni straordinarie di fusione per incorporazione in Heinz delle società Plada Industriale S.r.l. prima, e Plada S.r.l. poi - la Società ha ritenuto necessario, dietro proposta dell’Organismo di Vigilanza, procedere all’aggiornamento del proprio Modello adottato dal Consiglio di Amministrazione, in prima istanza, il 22 maggio 2007. Il Modello è stato, pertanto, aggiornato rispetto ai reati “contro l’industria e il commercio” in data 26 luglio 2011, successivamente, rispetto ai “reati ambientali”, di “impiego di cittadini extraeuropei il cui soggiorno è irregolare”, di “corruzione tra privati” e di “induzione indebita a dare o promettere utilità” in data 28 aprile 2014. In data 10 marzo 2017, l’aggiornamento è intervenuto in funzione delle novità normative introdotte dalla L. 186/14 (Autoriciclaggio), dalla L. 68/15 (Reati Ambientali) e dalla L. 69/15 (Reati Societari). Da ultimo, il Modello è stato aggiornato alle novità normative introdotte: (i) dalla L. 179/2017, con cui sono stati formalizzati i requisiti del canale di comunicazione adottato per segnalare violazioni del Modello o la commissione di reati (c.d. whistleblowing); (ii) dalla L. 3/2019, in materia di anticorruzione, con cui -tra le altre cose - è stato introdotto il reato di cui all’art. 346-bis c.p. relativo al traffico di influenze illecite ed è stato modificato il reato di corruzione tra privati; (iii) dalla L. 167/2017, con cui è stato introdotto il reato ex art. 25-terdecies.

La società fonda il suo sviluppo nella piena tutela dell’ambiente, della salute e della sicurezza dei propri collaboratori e di tutti coloro che intrattengono rapporti di vario genere con l’Ente, ricercando nelle proprie attività il miglior equilibrio possibile tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente ma tenendo conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

### 2.2 I valori

Heinz opera secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell’attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti, in ossequio al Codice Deontologico Globale di Kraft Heinz. La Società ha adottato un proprio Codice Etico che ha lo scopo di esprimere principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti, organi sociali, consulenti, partner, agenti ed imprese terze che operano per conto dell’Ente; per quanto sopra esposto il Codice Etico può essere considerato uno dei componenti del Modello.

Il Codice Etico di Heinz stabilisce i comportamenti che la Società intende rispettare e far rispettare nello svolgimento dell’attività aziendale a tutela della sua reputazione e immagine sul mercato. Il Codice Etico illustra quindi i principi etici fondamentali per Heinz, nonché le norme di condotta a presidio di tutte le attività aziendali, che mirano ad evitare la commissione di fattispecie di reato - previste e non dal Decreto - nonché condotte non in linea con le aspettative etiche della Società.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione di particolari tipologie di reato e predisporre regole comportamentali specifiche, conformi alle prescrizioni contenute in detta fonte normativa. L'efficace e costante attuazione del Modello prescelto e adottato, costituisce l'esimente della Società ai fini della responsabilità di cui al Decreto.

Ciò premesso, si precisa che il Codice Etico, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, è stato redatto in stretto collegamento con i principi, le regole e le procedure descritte nel presente documento al fine di creare un corpus normativo interno coerente e efficace.

Dal dicembre 2010 la Società aderisce, inoltre, al Codice Deontologico dell'Associazione Italiana Industrie Prodotti Alimentari (il "Codice AIIPA"), che declina una serie di regole comportamentali specifiche per gli operatori del settore dei prodotti alimentari, negli ambiti dell'informazione scientifica, della congressistica e dei rapporti con il mondo scientifico e sanitario. Il Codice Etico è conforme al richiamato Codice AIIPA.

### 2.3 Presupposti del Modello

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente in Heinz prevede:

- ❑ controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- ❑ attività di monitoraggio, svolte dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti, sulla base dei controlli di natura gerarchica;
- ❑ attività di rilevazione, valutazione e monitoraggio del sistema di controllo interno sui processi e sui sistemi amministrativo-contabili che hanno rilevanza ai fini del bilancio, in conformità alla normativa di cui al Sarbanes-Oxley Act 2002.

Il sistema dei controlli è, altresì, integrato dalle verifiche condotte sulle procedure del Gruppo Kraft Heinz volte alla prevenzione dei fenomeni corruttivi e adottate in conformità (i) alle normative statunitensi Foreign Corrupt Practices Act e Patriot Act e (ii) alla normativa britannica UK Bribery Act 2010.

La Società, particolarmente attenta all'osservanza di standard qualitativi di alto livello, si è dotata inoltre di un sistema di gestione della qualità secondo la norma UNI EN ISO:9001 basato su di un set articolato di procedure, periodicamente monitorate attraverso specifici audit interni ed esterni, questi ultimi condotti dall'ente di certificazione. Detto sistema consente alla Società di presidiare il processo produttivo, garantendo che i prodotti rispettino le normative di settore e rispondano alle aspettative dei clienti. La sicurezza degli alimenti è inoltre presidiata attraverso l'implementazione, nel ciclo produttivo, del sistema HACCP.

La Società, postasi altresì quale obiettivo primario il rispetto della normativa vigente in materia di tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si è peraltro dotata di un Sistema di Gestione della Sicurezza conforme alla norma OHSAS 18001:2007, al fine di gestire e limitare i rischi per la sicurezza cui è esposto il personale che presta la propria attività negli uffici e presso i siti produttivi.

### 2.4 Oggetto sociale

Heinz ha per oggetto sociale l'industria e il commercio di prodotti alimentari e bevande, di prodotti dietetici e per la prima infanzia, di prodotti farmaceutici e cosmetici di qualunque natura, di specialità igieniche e sanitarie e di profumeria di qualunque natura, di giocattoli, di mangimi animali, di articoli di abbigliamento, di arredamento, di casalinghi, di articoli tecnici, di articoli di precisione, di apparecchiature di ottica in genere, di strumenti e materiale fotografico, di occhiali da sole, occhiali protettivi, montature ed accessori per occhiali di qualsiasi tipo, articoli da collezione, nonché l'acquisto e lo sfruttamento di marchi, brevetti e tecnologie, della prestazione di servizi inerenti alla produzione e al commercio degli articoli sopra elencati, nonché di servizi inerenti a cessioni di beni o prestazione di carattere igienico-sanitario.

## 2.5 Modello di Governance

La Società ha privilegiato il cd. "sistema tradizionale", che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare.

Il sistema di corporate *governance* di Heinz Italia S.p.A. risulta attualmente così articolato:

### A) Assemblea dei Soci:

È competenza dell'Assemblea dei Soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge o dallo Statuto.

### B) Consiglio di Amministrazione:

Il fulcro della struttura societaria è il Consiglio di Amministrazione, che è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga necessari ed opportuni per l'attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla Legge e dallo Statuto.

### C) Collegio Sindacale:

il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del Sistema di Controllo Interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

### D) Società di Revisione:

L'Assemblea dei Soci ha affidato il controllo contabile sulla Società ad una società di revisione, iscritta presso il registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

## 2.6 Attività oggetto di outsourcing

Il modello di business di Heinz Italia SpA prevede l'esternalizzazione di attività aziendali, o parti di esse, presso altre società del Gruppo Kraft Heinz o a società terze. A titolo esemplificativo, la Società ha affidato in outsourcing le attività in ambito information technology.

L'affidamento in outsourcing delle suddette attività è formalizzato mediante specifico service agreement, stipulato in linea con le procure in vigore, che consentono alla Società di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, conservando le necessarie competenze e responsabilità sulle attività relative ai servizi esternalizzati;
- mantenere conseguentemente i poteri di indirizzo e controllo sulle attività esternalizzate.

I contratti di outsourcing prevedono:

- una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- la possibilità per la Società di accedere alle informazioni di cui necessita per fini di controllo;
- idonei sistemi di reporting;
- adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo della Società e della sicurezza delle transazioni;
- la limitazione della possibilità per il fornitore di delegare una terza parte o di modificare il servizio prestato senza l'assenso della Società;



- ❑ l'obbligo dell'outsourcer di operare in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti nonché di esigere l'osservanza delle leggi e dei regolamenti anche da parte di terzi ai quali si dovesse rivolgere per lo svolgimento delle attività esternalizzate.

Il Consiglio di Amministrazione della Società monitora l'adeguatezza del servizio prestato dall'outsourcer, nonché il rispetto delle clausole stabilite contrattualmente.

Nell'ambito delle attività affidate in outsourcing, la Società ha inoltre nominato procuratori speciali, i quali, nell'esercizio delle responsabilità loro conferitegli, sono tenuti ai seguenti obblighi:

- ❑ intrattenere rapporti corretti, trasparenti, imparziali e collaborativi con i funzionari della Pubblica Amministrazione, con l'Autorità Giudiziaria e con gli Organi di Controllo;
- ❑ espletare diligentemente e tempestivamente tutti gli adempimenti richiesti dalla normativa/regolamentazione pubblica applicabile nell'ambito della propria attività;
- ❑ assicurare il pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari in tutte le attività aziendali;
- ❑ operare nel rispetto della normativa vigente in materia di strumenti di incasso e pagamento, tracciabilità dei flussi finanziari e antiriciclaggio;
- ❑ assicurare la tracciabilità dell'iter decisionale e autorizzativo e delle attività di controllo svolte nell'ambito dello svolgimento delle attività aziendali, quali, a titolo esemplificativo, la gestione degli approvvigionamenti.

È inoltre loro espressamente vietato:

- ❑ corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, ovvero effettuare promesse o indebite elargizioni, anche sotto forme diverse di aiuti o contribuzioni (ad esempio omaggi, sponsorizzazioni e altre liberalità), pagamenti o benefici materiali a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o a persone a questi vicini, nonché verso controparti private, al fine di influenzare il loro comportamento ed assicurare vantaggi di qualunque tipo per la Società;
- ❑ ricercare e/o instaurare rapporti personali di favore ovvero condizionare impropriamente, in modo diretto o indiretto, le decisioni della Pubblica Amministrazione e/o lo svolgimento di un corretto rapporto con la stessa, al fine di ottenere vantaggi indebiti o indurre, facilitare o remunerare una decisione, il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio da parte di esponenti della Pubblica Amministrazione;
- ❑ effettuare operazioni, ivi inclusi pagamenti, non adeguatamente documentati e autorizzati.

### CAPITOLO 3 LA SOCIETÀ E IL PROGETTO DI ADOZIONE DEL MODELLO EX D.LGS. 231/2001

#### **3.1 Attività propedeutiche alla predisposizione e aggiornamento del documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

L'adozione di un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" in linea con le esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale di Heinz Italia S.p.A.

La Società, in un'ottica volta al continuo aggiornamento ed adeguamento del proprio sistema di *corporate governance* alle *best practice* in materia (Linee guida di Confindustria), ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, l'ultimo aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "il Modello"), in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, ed in particolare a seguito dell'introduzione dei reati di autoriciclaggio e degli ecreati.

L'approvazione del Modello ha rappresentato nella stesura originale, e in tutti i suoi aggiornamenti, la fase conclusiva di un progetto complesso ed articolato che ha comportato la realizzazione di una serie di attività propedeutiche alla redazione ed aggiornamento del Modello finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e nelle principali linee guida di categoria, anche attraverso specifiche segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Le attività svolte possono essere sintetizzate come segue:

1) Identificazione dei rischi.

Tale attività è stata effettuata tramite l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, principali procedure aziendali, verbali dei consigli di amministrazione, procure, documentazione attinente al sistema di *governance* della Società ed altra documentazione rilevante) ed una serie di incontri con i soggetti chiave (cd. "Key Officer") della struttura aziendale (Amministratori, Top Management, ecc.) mirati, innanzitutto, ad individuare le attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 svolte in Società e, quindi, ad approfondire le modalità di svolgimento di tali attività ed a verificare l'esistenza di eventuali controlli già presenti.

Le analisi condotte durante questa fase hanno consentito di identificare le aree di attività che, attualmente, devono essere considerate sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 (cd. "attività sensibili").

2) Gap analysis.

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001, è stata sviluppata una analisi comparativa ("Gap Analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ed i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 al fine valutare il grado di corrispondenza di ciò che è in essere con i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 e di definire, laddove necessario, le azioni di miglioramento.

3) Predisposizione e aggiornamento del Modello.

A conclusione dell'iter descritto è stato predisposto/aggiornato il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001. Il Modello adottato dalla società è costituito da una parte generale e da singole parti speciali, predisposte con riferimento alle categorie di reato, tra quelle contemplate nel D.Lgs. 231/2001 e di cui al progetto, considerate rilevanti in ragione dell'attività svolta dalla Società.

I risultati dell'attività di identificazione dei rischi e di gap analysis sono contenuti nel documento "Risk Assessment" a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata dal D.Lgs. 231/2001.

L'attività di aggiornamento del Modello, ha previsto, nell'ambito delle attività summenzionate, analisi specifiche volte a garantire l'allineamento delle prescrizioni del modello alle prescrizioni del D.Lgs 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

### 3.2 Campo di applicazione del Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico si applicano a tutte le sedi e le unità produttive del Gruppo.

### 3.3 Funzione, destinatari e caratteristiche del Modello

#### 3.3.1 Funzione

Il Modello costituisce un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e relativi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività identificate come attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001. La sua funzione consiste quindi nella predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione (o tentata commissione) dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

#### 3.3.2 Destinatari

I principi contenuti nel Modello hanno la finalità di determinare la piena consapevolezza nel potenziale autore di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, che la Società condanna fortemente la commissione di tali illeciti.

Sono destinatari delle prescrizioni di cui al presente documento quei soggetti che, nello svolgimento delle proprie azioni, possono generare una responsabilità amministrativa della Società, ovvero:

- “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altra unità di direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

Inoltre, poiché il Modello ha come destinatari tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali della Società, lo stesso è rivolto, oltre che ai dipendenti della società, anche a coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della società in forza di contratti (es. partner, fornitori, collaboratori, ecc.), e sui quali la società è in grado di esercitare un’attività di direzione o vigilanza.

#### 3.3.3 Caratteristiche

Il Modello è stato redatto nel rispetto delle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e nelle linee guida di categoria.

I presidi di controllo indicati all’interno del Modello e nei documenti ad esso allegati, si fondano sui seguenti principi cardine:

- rispetto del principio della **segregazione dei compiti** tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- rispetto della **normativa aziendale** (es. procedure e policy aziendali);
- rispetto del **sistema dei poteri** in vigore, in linea con le responsabilità organizzative assegnate;
- garanzia di **tracciabilità** e verificabilità ex post volta ad assicurare l’individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati;
- rispetto dei **principi di comportamento e presidi di controllo specifici**, previsti dalle Parti Speciali del Modello con particolare riferimento ai Protocolli e dal Codice Etico della Società.

## CAPITOLO 4 INDIVIDUAZIONE ED ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 (art. 6, comma 1, lett. b), il soggetto al quale l'organo dirigente deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di suggerirne l'aggiornamento, deve essere *"un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

Tale punto è stato ripreso dal punto 4 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08 ed a tal fine si è proceduto a disporre un aggiornamento dello stesso.

Le Linee guida di Confindustria individuano le seguenti caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecniche dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

### 4.2 La soluzione organizzativa adottata dalla società

Heinz ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, fosse in grado di consentire, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, il rispetto dei requisiti in precedenza evidenziati.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 ed alla luce delle su esposte indicazioni di Confindustria, Heinz Italia S.p.A. ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV") in un organo a composizione plurisoggettiva.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, la cui scelta è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

### 4.3 Principi generali in tema di istituzione, nomina e durata

L'Organismo di Vigilanza della società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono rieleggibili.

È fatto obbligo al Presidente, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione della Società il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un componente dell'Organismo.

Le cause di decadenza e di revoca sono accertate dal Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale.

Se nel corso dell'anno vengono a mancare uno o più componenti, tali da far venir meno il carattere plurisoggettivo dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro temporanea sostituzione mediante delibera di nuova

nomina presa con le modalità precedentemente descritte. I componenti così nominati durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i componenti da essi sostituiti.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca, sospensione o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione della Società abbia reintegrato l'Organismo di Vigilanza.

#### 4.4 Requisiti di nomina, cause di ineleggibilità e decadenza

Possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza i soggetti, interni o esterni alla società, che abbiano i necessari requisiti di professionalità e di conoscenza delle problematiche relative al sistema ed alle procedure di controllo interno, come descritti nel precedente paragrafo 4.1.

La cessazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza dal loro incarico per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza è stato ricostituito.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti che si andrebbero a svolgere nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettergli di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori (interdetti, inabilitati, falliti, condanna ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi) e per i sindaci;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di membro dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, o nel caso di applicazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso, questi decadrà automaticamente dalla carica.

La sopravvenuta mancanza dei requisiti di autonomia, indipendenza o incompatibilità nonché la sopravvenuta incapacità e la morte sono cause di decadenza immediata dei membri.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità –, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori di quelle preventivamente stimate, dandone adeguata rendicontazione successiva.

#### 4.5 Revoca per giusta causa

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- ❑ una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- ❑ una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- ❑ una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione;
- ❑ l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001;
- ❑ l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- ❑ la violazione degli obblighi di riservatezza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

#### 4.6 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della società cura l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All'Organismo di Vigilanza è istituzionalmente affidata la responsabilità dello svolgimento delle seguenti macro-attività:

- ❑ vigilanza sull'effettività del Modello verificando la coerenza fra i comportamenti concreti e le procedure previste dal Modello stesso;
- ❑ esame in merito all'adeguatezza del Modello, ossia valutazione sulla sua reale efficacia sia a prevenire i comportamenti illeciti sia a far prontamente emergere il concretizzarsi degli stessi;
- ❑ analisi sul mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità, efficienza ed efficacia del Modello;
- ❑ segnala all'Organo Amministrativo la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello in relazione ai cambiamenti ed alle esigenze della società ed alle eventuali modifiche legislative;
- ❑ redige, con cadenza almeno semestrale, un verbale contenente le attività svolte nel passato semestre ed i risultati delle stesse, gli elementi di criticità e le violazioni del Modello, l'attività di Vigilanza eseguita, i necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere;

- ❑ detto verbale deve essere comunicato al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti e conferiti i poteri qui di seguito elencati:

- ❑ disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali, l'elaborazione e l'attuazione di un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello;
- ❑ effettuare le attività di controllo previste dal Modello;
- ❑ accedere a tutte le informazioni e a tutta la documentazione necessaria per l'espletamento dei controlli e delle verifiche;
- ❑ compiere verifiche e ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello con possibilità di accedere liberamente presso qualsiasi direzione, unità, struttura della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo;
- ❑ assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- ❑ mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- ❑ contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, al continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- ❑ formulare all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- ❑ rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- ❑ segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- ❑ assicurare il costante aggiornamento della mappatura delle aree ritenute sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- ❑ segnalare alle funzioni a tal fine competenti l'opportunità dell'adozione di sanzioni disciplinari a carico di responsabili di ipotesi di violazione del Modello;
- ❑ verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;
- ❑ monitorare, promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- ❑ formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa per la propria attività (tale previsione è indicata a titolo orientativo e non costituisce un limite della capacità di spesa dell'Organismo di Vigilanza, che deve essere la più ampia al fine di garantire la piena e completa attuazione dei suoi compiti);
- ❑ fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- ❑ predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- ❑ mantenere un collegamento con la società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello.

#### **4.7 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza - Convocazione e adunanze**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno una volta ogni tre mesi, ovvero ogni volta che ne faccia richiesta scritta uno dei componenti.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce su convocazione del Presidente o di uno dei membri dell'Organismo mediante avviso contenente l'indicazione della data, del luogo, dell'ora della riunione e del relativo ordine del giorno.

L'Organismo di Vigilanza dà esecuzione alle delibere approvate, direttamente o tramite le competenti funzioni della Società, e ne verifica l'effettiva attuazione sulla quale riferisce al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza può invitare alle proprie riunioni persone ad esso estranee che facciano parte o meno del personale della Società; in particolare potranno presenziare alle riunioni: membri del Consiglio di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, revisori incaricati dalla società di revisione, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o Addetti, consulenti esterni e responsabili delle funzioni centrali e/o periferiche della Società chiamati a riferire su argomenti di stretta competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di redigere un proprio documento interno, "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001", volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concrete dell'esercizio della propria azione.

#### **4.8 Segnalazioni e Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: obblighi informativi**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai Destinatari del Modello, mediante apposite segnalazioni, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto meglio previsto *infra* dal sistema sanzionatorio.

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano manifestamente irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

##### **4.8.1 Segnalazioni ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis (Whistleblowing)**

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, si sottolinea come l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo. Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV. In qualsiasi caso, tutte le informazioni in possesso dell'OdV devono essere trattate in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Decreto legislativo 30 giugno 2003. n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni ed integrazioni.

L'OdV è tenuto al segreto<sup>13</sup> in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Segnalazioni

---

<sup>13</sup> Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte



aventi ad oggetto violazioni da parte dei membri di uno di tali organi verranno trattate come meglio specificato *infra* (cfr. 5.5).

### Segnalazioni

Tutti i Destinatari del presente Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni:

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali presunte violazioni alle modalità comportamentali ed operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo e procedurale aziendale, di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo;
- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito.

### Informazioni

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, in capo a ciascun responsabile di funzione della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, tempestivamente le informazioni di propria competenza.

I responsabili delle varie funzioni aziendali (es. plant manager, responsabili sicurezza, responsabili ambiente, delegati a rapportarsi con la P.A. in caso di ispezioni, ecc.) devono obbligatoriamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società (relativi al D.Lgs. 231/2001 e non);
- i provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche;
- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penali o civili nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001);
- le informazioni relative alle eventuali visite ispettive condotte da funzionari della Pubblica Amministrazione;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie intervenute nel proprio ambito di attività;
- anomalie o criticità riscontrate dai Responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

---

dal l'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 c.p. e all'articolo 2105 c.c. (fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata). Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Ogni informazione o segnalazione prevista è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

Per quanto concerne ruoli, responsabilità e modalità operative di trasmissione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, si rimanda inoltre alla procedura "**Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**".

#### 4.8.2 Canali di segnalazione

La Società attua tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato ai soggetti segnalanti:

- ❑ uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, 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 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;
- ❑ almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Heinz assicura altresì la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

- ❑ indirizzo di posta elettronica dedicato accessibile solo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza:

**organismodivigilanza@it.hjheinz.com**

- ❑ lettera in busta chiusa da spedire o consegnare presso:

**Organismo di Vigilanza Heinz Italia SpA - Via San Bovio n. 1/3 – 20090, Segrate (MI).**

- ❑ lettera in busta chiusa da depositare in una casella delle lettere dedicata, installata presso lo stabilimento di Latina, per il successivo inoltrare presso:

**Organismo di Vigilanza Heinz Italia SpA - Via San Bovio n. 1/3 – 20090, Segrate (MI).**

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

#### 4.9 Flussi di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza ha una prima linea di *reporting*, su base continuativa, nei confronti degli Amministratori Delegati e dei Datori di Lavoro in merito all'applicazione ed attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità ed all'opportunità di interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza predispone inoltre:

- ❑ con cadenza semestrale, una relazione informativa relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- ❑ con cadenza annuale, una relazione riepilogativa sull'attività svolta nell'anno in corso ed un piano di massima delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- ❑ immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative significative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, gravi infortuni o malattie professionali, situazioni critiche che potrebbero potenzialmente comportare reati ambientali di cui all'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione o, qualora ne ravvisi la necessità, al Collegio Sindacale.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno.

Nell'ambito del reporting annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;
- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- il piano di massima delle attività previste per il semestre successivo;
- altre informazioni ritenute significative.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

#### **4.10 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un archivio elettronico.

## **CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1 Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 e l'art. 30 comma 3 del D.Lgs. 81/08, stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Pertanto, la definizione ed adeguata attuazione del sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

### **5.2 Violazioni del Modello**

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

La tipologia e l'entità della sanzione è definita tenendo conto della gravità e/o recidività della violazione e del grado di colpa, più precisamente:

- intenzionalità del comportamento;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla Società;
- ruolo, livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare la mancanza;
- eventuali simili precedenti disciplinari.

A titolo esemplificativo, in caso di violazione delle regole previste dal Modello e dai suoi Allegati o da questi richiamate e in caso di commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001, si applicano i provvedimenti sotto riportati.

1. Incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello, o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso - ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli di competenza, ometta di segnalare al Servizio Prevenzione e Protezione eventuali situazioni di rischio inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non faccia uso o faccia un uso inadeguato dei Dispositivi di Protezione Individuali o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2. Incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell’adottare, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della “multa”, secondo quanto indicato dai singoli CCNL applicabili, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l’integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della “sospensione” dal lavoro e dalla retribuzione, secondo quanto indicato nei singoli CCNL applicabili, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del “licenziamento” secondo quanto indicato nei singoli CCNL applicabili citati il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 e/o il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tali comportamenti fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l’azienda.

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l’inadempimento degli obblighi di “segnalazione” e di “informazione” nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole di condotta previste dal Codice Etico;
- il mancato rispetto delle procedure e di altri presidi di controllo previsti per le attività sensibili nella Parte Speciale del presente Modello.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

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

È fatta salva la prerogativa della società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell’illecito disciplinare;
- all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- ❑ alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli previamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del Datore di Lavoro con il supporto del *management* di riferimento.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

### 5.3 Misure applicate nei confronti di quadri, impiegati ed operai

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della società costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti sono soggetti ai relativi Contratti Collettivi Nazionali di lavoro secondo applicabilità.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti, tramite l'intranet aziendale e affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- ❑ a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- ❑ nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- ❑ la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il responsabile della funzione Risorse Umane, individualmente analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il responsabile della funzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il responsabile della funzione Risorse Umane provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

#### **5.4 Misure applicate nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, Heinz Italia SpA provvede ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o *partner* della Società.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

#### **5.5 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare. Qualora la violazione risultasse acclarata, il Consiglio di Amministrazione o, ove necessario, l'Assemblea dei Soci, provvederà a definire le misure più idonee da adottare (ad esempio, revoca di deleghe all'amministratore coinvolto o revoca dell'incarico).

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge (ad esempio, revoca dell'incarico per giusta causa).

## **5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori ed imprese terze in genere**

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti (si rimanda a tal riguardo all'Allegato 2 – "*Clausole contrattuali 231*").

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

Le imprese terze sono chiamate a rispondere, in particolare per la gestione dell'ambiente, della salute e della sicurezza al codice etico di comportamento adottato dalla società e ad operare pienamente per il raggiungimento dell'obiettivo della massima tutela di ambiente, salute e sicurezza laddove operino per la società, sia per i propri dipendenti che per i dipendenti della società committente; in caso diverso la società si riserva di disporre l'allontanamento della società terza e richiedere eventuali danni come previsto dalla procedura gestionale di riferimento.

## **5.7 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 Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.



## **CAPITOLO 6**

### **ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

Heinz, sulla base di quanto suggerito dalle Linee guida di Confindustria, intende divulgare ampiamente, all'interno ed all'esterno della propria struttura, il Modello adottato, estendendo la portata della comunicazione e formazione oltre l'ambito dei propri dipendenti, includendo in essa anche soggetti che, pur non rivestendo la qualifica di dipendente, operano - anche occasionalmente - per il conseguimento degli obiettivi della società in forza di contratti.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole direzioni, unità e funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, staff meeting, ecc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza.

#### **6.1 Dipendenti e componenti degli organi sociali**

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative attraverso le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, della posizione e del ruolo.

A tal fine, la Società pone a disposizione di tutti i propri dipendenti il Modello (Codice Etico, Parte Generale e Parti Speciali), mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori (bacheche aziendali) e/o mediante pubblicazione sulla intranet aziendale.

Al momento dell'assunzione ai nuovi dipendenti verrà consegnata copia del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza ed osservanza del Modello (si rimanda a tal riguardo all'Allegato 2 - "Clausole contrattuali 231").

Analogha procedura viene applicata nei confronti dei componenti degli organi sociali della Società al momento dell'accettazione della carica loro conferita.

La Società cura altresì l'organizzazione di iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare e favorire la comprensione dei contenuti del Modello, nonché di effettuare attività di aggiornamento in ordine ad eventuali modifiche apportate allo stesso.

Infine sono predisposte sessioni di informazione e formazione (eventualmente e-learning) per formare i dipendenti in merito a quanto disposto dalla legislazione vigente in termini di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo e a quanto disposto dall'Ente (sia per neo assunti che per dipendenti in genere).

#### **6.2 Partner commerciali, consulenti, collaboratori ed imprese terze in genere**

I contenuti del Modello sono inoltre portati a conoscenza di soggetti terzi che intrattengono con la società relazioni d'affari contrattualmente regolate, rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: consulenti, partner commerciali, agenti, distributori, procuratori d'affari e altri collaboratori autonomi ed imprese terze in genere).

Il rispetto dei contenuti del Modello da parte di tali destinatari è previsto da un'apposita clausola del relativo accordo che forma oggetto di accettazione da parte del contraente (si rimanda a tal riguardo all'Allegato 2 - "*Clausole contrattuali 231*").

## **CAPITOLO 7**

### **ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

#### **7.1 Adozione del Modello**

Sebbene l'adozione di un modello di organizzazione e gestione sia prevista dalla Legge come facoltativa e non obbligatoria, Heinz ha ritenuto opportuno, in conformità alle sue politiche aziendali, procedere all'adozione del presente Modello.

La prima adozione del Modello è avvenuta tramite delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 giugno 2006, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha altresì istituito l'Organismo di Vigilanza della Società.

#### **7.2 Verifiche e controlli**

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

#### **7.3 Attività di aggiornamento e adeguamento del Modello**

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di fornire impulso al processo di aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza ad esempio di:

- modifiche/novità normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- risultanze dei controlli / riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello, anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento, nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

Il compito di disporre l'aggiornamento e adeguamento del Modello è riconosciuto in capo al medesimo organo che ne ha disposto l'iniziale adozione ossia al Consiglio di Amministrazione della società.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti da introdurre sono comunicati all'Organismo di Vigilanza che li applica conformemente alle istruzioni ricevute, informando il Consiglio di Amministrazione dell'esito della sua attività.

Da parte sua, in adempimento ai doveri derivanti dal suo ruolo istituzionale, l'Organismo di Vigilanza deve comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Managing Director può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
EX D.LGS. 231/2001**

**PARTE SPECIALE**

## INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI

### 1.1 Premessa

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, la Società, attraverso un processo di mappatura delle attività e di valutazione dei rischi e dei controlli esistenti nell'ambito del contesto aziendale (risk assessment), ha identificato le Attività sensibili (suddivise per tipologia di reato ed elencate nei paragrafi successivi), nell'ambito delle quali possono essere potenzialmente commessi reati tra quelli previsti dal Decreto.

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, la Società ha conseguentemente formulato dei principi generali di comportamento e dei protocolli generali di prevenzione, applicabili a tutte le Attività sensibili, e dei protocolli specifici di prevenzione, per ciascuna delle attività a rischio identificate.

### 1.2 Principi generali di comportamento

Tutti i destinatari del Modello adottano regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente documento, ai principi contenuti nel Codice Etico e negli Strumenti di attuazione del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di reati previsti dal Decreto.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione di cui al successivo paragrafo 3, i principi individuati nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, riferiti alle varie tipologie di destinatari e/o controparti.

Ai fini dell'adozione e dell'attuazione del Modello, inoltre, trovano applicazione i protocolli di seguito indicati.

### 1.3 Protocolli generali di prevenzione

In ragione dello specifico oggetto sociale di Heinz, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (richiamati dall'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-bis1 del D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (richiamati dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001<sup>14</sup>);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (richiamati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001);

---

<sup>14</sup> Ivi inclusi i reati di "Corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.).

- ❑ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (richiamato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001);
- ❑ reati transnazionali.

Relativamente agli altri reati e illeciti previsti dal Decreto, si è ritenuto che le specifiche attività svolte dalla Società non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Nondimeno, si ritiene che il Codice Etico definisca norme comportamentali idonee anche alla prevenzione di tali reati.

Nell'ambito di tutte le operazioni che concernono le Attività a rischio reato (o Attività sensibili), di cui alle successive Sezioni, si attuano i seguenti protocolli generali di prevenzione:

- ❑ sono legittimati a trattare con tutte le controparti terze solo soggetti che siano stati previamente identificati a tale scopo;
- ❑ il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno è coerente con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto;
- ❑ la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nello statuto, nel Codice Etico e negli Strumenti di attuazione del Modello;
- ❑ l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sono congruenti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o le criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- ❑ per tutte le operazioni a rischio che concernono le Attività sensibili sono implementate e attuate linee guida a opera del Responsabile della Struttura competente per la gestione dell'operazione a rischio considerata. Il Responsabile della Struttura:
  - può chiedere informazioni e chiarimenti a tutte le Strutture aziendali o ai singoli soggetti che si occupano o si sono occupati dell'operazione a rischio;
  - informa tempestivamente l'OdV di qualunque criticità;
  - può interpellare l'OdV in tutti i casi di inefficacia, inadeguatezza o difficoltà di attuazione dei protocolli di prevenzione o delle procedure operative di attuazione degli stessi o al fine di ottenere chiarimenti in merito agli obiettivi ed alle modalità di prevenzione previste dal Modello;
- ❑ i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse sono archiviati e conservati a cura della Struttura competente.

Le "attività sensibili" individuate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le Parti Speciali di riferimento sono le seguenti:

Attività sensibili	Riferimento – Parte Speciale
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione delle visite ispettive;</li> <li>- Adempimenti nei confronti di Enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;</li> <li>- Ottenimento di autorizzazioni / licenze da parte della Pubblica Amministrazione;</li> <li>- Gestione di contributi e finanziamenti;</li> <li>- Gestione di contenziosi attivi e passivi ed eventuali accordi transattivi;</li> <li>- Rapporti con medici e partecipazione a congressi/eventi.</li> </ul>	<p><b>A. Rapporti con la Pubblica Amministrazione</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione della contabilità generale e predisposizione del bilancio d'esercizio;</li> <li>- Gestione di conti correnti bancari e flussi finanziari;</li> <li>- Gestione dei rapporti infragruppo;</li> <li>- Gestione dei rapporti con gli Organi di Controllo (Collegio Sindacale e Società di Revisione);</li> <li>- Operazioni straordinarie;</li> <li>- Convocazione assemblea dei soci e del CdA e redazione dei rispettivi verbali.</li> </ul>	<p><b>B. Amministrazione, Finanza e Affari Societari</b></p>

Attività sensibili	Riferimento – Parte Speciale
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selezione, assunzione e gestione del personale;</li> <li>- Gestione amministrativa del personale;</li> <li>- Gestione dei rimborsi spese.</li> </ul>	<b>C. Gestione del personale</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acquisti di beni, servizi e consulenze;</li> <li>- Gestione dei contratti.</li> </ul>	<b>D. Acquisti</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione dello sviluppo prodotto e qualità;</li> <li>- Gestione rapporti con enti certificatori e laboratori.</li> </ul>	<b>E. Gestione sviluppo prodotto e qualità</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione delle trattative commerciali e attività di vendita;</li> <li>- Vendite a enti della Pubblica Amministrazione;</li> <li>- Selezione e gestione degli agenti;</li> <li>- Gestione del customer service;</li> <li>- Gestione attività di marketing;</li> <li>- Gestione delle partnership commerciali.</li> </ul>	<b>F. Commercializzazione del prodotto e comunicazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione campioni prodotto;</li> <li>- Gestione di donazioni e sponsorizzazioni.</li> </ul>	<b>G. Gestione donazioni, sponsorizzazioni e campioni prodotto</b>
<p>Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi introdotti dalla legge 123/2007;</p>	<b>H. Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro</b>
<p>Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali introdotti dal d.lgs. 121/2011.</p>	<b>I. Gestione Ambiente</b>