



FRATELLI SACLA' S.p.A.
(anche la “Società”)

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
231/01**

- PARTE GENERALE -

SEZIONE PRIMA

1. INTRODUZIONE

1.1 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

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

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “sottoposti”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito anche “Reato/i” o “**Reato/i Presupposto**”). Rientrano, infine, nell’ambito di operatività del Decreto i c.d. reati transnazionali per effetto dell’articolo 10 della Legge n. 146/2006 e s.m.i.

1.3 LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, riferibili ad alcuni e non a tutti i reati richiamati nell'ambito del Decreto, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività¹;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

1.4 L'ESIMENTE – ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Se è commesso un Reato Presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano i criteri di imputazione del reato all'ente. La prima condizione soggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Ai sensi del Decreto, la responsabilità dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- soggetti in «posizione apicale», ovvero coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente²;
- soggetti «subordinati», ovvero coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali³.

¹ La durata delle sanzioni interdittive è normalmente temporanea, da determinarsi in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni. Solo in casi particolarmente gravi, alcune sanzioni possono essere disposte in via definitiva. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

² Si tratta, ad esempio, del legale rappresentante, dell'amministratore, del direttore generale o del direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché di quei soggetti che esercitano "anche di fatto" la gestione dell'ente. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello.

³ Tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali, quali, ad esempio, i collaboratori, ed i consulenti.

La seconda condizione oggettiva richiesta dal Decreto è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente⁴. L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

La sussistenza, quindi, del requisito soggettivo dell'illecito (ovvero che autore del Reato Presupposto sia un soggetto apicale o un soggetto allo stesso subordinato) e del requisito oggettivo (ovvero che il Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente) comportano la responsabilità dell'ente.

Tuttavia lo stesso Decreto individua una causa esimente dalla responsabilità amministrativa, ovvero stabilisce che l'ente non è punibile se prima della commissione del reato (I) ha adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e di gestione", idoneo a prevenire la commissione di Reato Presupposto della specie di quello che è stato realizzato; (II) ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento; (III) l'Organismo di Vigilanza è stato diligente nello svolgere i propri compiti di vigilanza sul Modello.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 delinea il contenuto del Modello prevedendo che gli stessi devono, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
- 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 ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello, oltre ad essere adeguato e quindi rispettare nel suo disegno astratto i requisiti sopra riportati, debba anche trovare effettiva ed efficace attuazione; ciò richiede che le previsioni del Modello siano effettivamente osservate dai suoi Destinatari. Al fine di assicurare l'efficace attuazione, nonché l'adeguatezza del Modello nel tempo, lo stesso Decreto prevede la necessità di una verifica dell'effettiva osservanza e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano

⁴ L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reato Presupposto.

Il Modello opera, quale causa di non punibilità dell'ente, sia che il Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che esso sia stato commesso da un soggetto subordinato, con le seguenti differenze: (I) per i reati commessi da un soggetto apicale l'ente deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il Modello, provando che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo; (II) per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente può essere sanzionato solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

1.5 LA SOCIETÀ

La F.lli Saclà è un'azienda italiana fondata ad Asti nel 1939, *leader* in Italia nella produzione e esportazione di conserve alimentari, tra cui olive, verdure sott'olio, sottaceti, pesti e sughi ed è presente in oltre 70 Paesi.

Nel luglio 2023, F.lli Saclà ha assunto lo status giuridico di Società Benefit, integrando nello statuto aziendale l'obiettivo di generare un impatto positivo su persone, clienti, ambiente e comunità. L'Azienda si impegna nel perseguire elevati standard sociali, ambientali e di governance, promuovendo e realizzando annualmente progetti dedicati e specifiche iniziative volte al miglioramento continuo delle proprie performance ESG e alla creazione di valore sostenibile per gli stakeholder.

Come indicato in Statuto (art. 3), F.lli Saclà ha per oggetto sociale *la produzione industriale, il confezionamento, il commercio di succhi di frutta e marmellate sia biologici che convenzionali, di conserve e semiconserve alimentari e di ortofrutticoli freschi, semilavorati e conservati sia biologici che convenzionali, cereali e altre granaglie industriali ed i prodotti derivati, carne, pesce, derivati del latte sia biologici che convenzionali, olio extravergine di oliva e altri olii vegetali sia biologici che convenzionali, nonché l'assunzione, sotto qualsiasi forma, di partecipazioni azionarie e non azionarie e interessenze in società ed enti, italiani e stranieri, aventi qualsiasi oggetto; la gestione delle partecipazioni e interessenze; il finanziamento ed il coordinamento tecnico e finanziario delle società ed enti ai quali partecipa; gli investimenti e le gestioni mobiliari ed immobiliari; la compravendita, la gestione ed il collocamento di titoli pubblici, azioni, obbligazioni, quote sociali.*

La società persegue inoltre le seguenti specifiche finalità di beneficio comune: - costruire una cultura di benessere condiviso fondata sullo spirito di appartenenza a una squadra in cui l'espressione del pieno potenziale di ognuno è fonte della passione che trasmettiamo attraverso i nostri prodotti;- promuovere un'alimentazione di qualità, favorendo allo stesso tempo un impatto sociale e ambientale positivo; - perseguire soluzioni innovative nella direzione della circolarità dei prodotti e della produzione a impatto ambientale positivo. Ciò, in particolare, favorendo un'evoluzione progressiva del modello di business verso un'economia a zero emissioni di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica;

- promuovere una crescita economica, sociale, culturale ed etica della comunità in cui operiamo e a trasferire i nostri valori alla filiera, gettando le basi per un rapporto di fiducia con i fornitori nel rispetto del territorio.

Fratelli Saclà S.p.A. fonda la sua attività principalmente su cinque valori chiave recepiti nel **Codice Etico** adottato dalla Società:

- Consapevolezza: rispetto per l'ambiente e le persone, utilizzando materie prime selezionate e di stagione.
- Eccellenza: qualità senza compromessi, con controlli rigorosi lungo tutte le fasi di produzione.
- Innovazione: creazione di nuove ricette e packaging sostenibili per soddisfare i gusti dei consumatori.
- Responsabilità: impegno per un mondo più verde, riducendo l'impatto ambientale attraverso l'uso di energie rinnovabili e processi sostenibili.
- Famiglia: intesa come la famiglia che da oltre 80 anni coinvolge produttori, artigiani, cuochi e coltivatori.

Alla data del presente documento, F.lli Saclà è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (anche per brevità, “**CdA**”) attualmente composto da 4 membri al quale sono affidati, ai sensi dell’art. 21 dello Statuto, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. Il CdA ha nominato un Amministratore Delegato.

È presente un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e tre supplenti.

Inoltre, alla data del presente documento, la Società è sottoposta al controllo esterno della società di revisione dei conti.

F.lli Saclà ha sede legale in Corso Stati Uniti 41 Torino, e dispone delle seguenti sedi operative:

- Piazza Amendola 2, Asti
- Piazzale Pinin Ercole 3, Asti
- Piazza Amendola 36, Asti
- Strada Provinciale 27, Castello di Annone (AT).

La Società, come da Organigramma, presenta un’organizzazione strutturata che si articola in diverse Direzioni - gestite rispettivamente da Direttori che riportano all’Amministratore Delegato.

L’organico è alla data del presente documento, di 237 dipendenti.

Per quanto di interesse nell’ambito del presente Modello, è opportuno segnalare, in particolare, la nomina da parte della Società, ai sensi delle diverse normative di riferimento, di diverse figure professionali, interne ed esterne alla Società, che esercitano funzioni di controllo e di *compliance* aziendale in modo continuativo, quali:

- Collegio Sindacale;

- Società di revisione;
- Responsabile d'impatto (cfr. Società benefit);
- Gestore delle segnalazioni whistleblowing;
- Responsabile del Servizio di Sicurezza e Protezione (RSSP);
- Medico Competente;
- Amministratore di sistema informatico ("AdS").

L'attività della F.lli Saclà S.p.A. è da sempre stata incentrata sulla massima attenzione alle esigenze del cliente e del consumatore. Da diversi anni l'azienda ha iniziato un percorso di formale impegno nei confronti della gestione dei Sistemi ottenendo i seguenti accreditamenti:

- UNI EN ISO 9001:2015 - Certificazione del Sistema di Gestione Qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 - Certificazione del Sistema di Gestione Ambientale;
- Certificato ambientale EMAS;
- BRC - Certificazione Global Standard for Food Safety;
- IFS Food - Certificazione International Food Standard;
- QCertificazioni - Certificato di Conformità alle produzioni da agricoltura biologica.

Tutti i certificati aggiornati e le autorizzazioni all'esercizio sono disponibili sul sito web <http://saccla.it/certificazioni/>

1.6 I DESTINATARI

Sono Destinatari (Interni) del presente Modello della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società nonché coloro che rivestono o svolgono di fatto funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (c.d. soggetti apicali);
- i dipendenti della Società sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

Il management e lo staff delle altre società del Gruppo F.lli Saclà, pur non organicamente inserito presso la Società, possono essere Destinatari (Esterni) delle previsioni del presente Modello se e nella misura in cui partecipano ad una o più attività sensibili di quest'ultima per conto o nell'interesse della Società.

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere Destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nel presente Modello, i seguenti altri soggetti Esterni:

- gli agenti, i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

È responsabilità dei Destinatari Interni informare i soggetti Esterni circa gli obblighi imposti dal presente Modello, esigerne il rispetto e adottare iniziative idonee in caso di mancato adempimento.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ

2.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO

Attraverso la volontaria adozione e l'efficace attuazione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti principali finalità:

- attuare e rafforzare l'efficacia del proprio Codice Etico;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società, anche nel caso di apparente vantaggio per la Società;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle previsioni del Modello, nella commissione di illeciti sanzionabili;
- prevenire e/o contrastare l'accadimento dei Reato Presupposto della responsabilità della Società ed ottenere i benefici previsti dallo stesso Decreto.

2.2 ATTIVITÀ PRODROMICHE AL MODELLO

Ai fini della predisposizione e dell'efficiente processo di mantenimento del proprio Modello, la Società ha proceduto ad una analisi dei propri processi, delle proprie attività dei presidi e procedure aziendali, e delle potenziali aree di rischio di commissione di illeciti interessati dal D. Lgs. 231/2001, e quindi i Reati Presupposti, nella misura applicabile alla Società. Questa fase è stata realizzata da un gruppo di lavoro costituito da risorse interne e professionisti esterni approfondita conoscenza del modello di business della Società, della sua organizzazione, nonché del D. Lgs. 231/2001.

E' stato compito del gruppo di lavoro eseguire quanto segue:

1. la raccolta, studio ed analisi della documentazione riferita alla *compliance* aziendale rilevante per il Modello 231 (tra i quali, codice etico, procedura whistleblowing, procure, deleghe, procedure e regolamenti aziendali);
2. lo svolgimento di sessioni di interviste con il personale preposto delle funzioni aziendali interessate e relativa verbalizzazione condivisa;
3. l'analisi dei processi interni e associata valutazione dei controlli (in essere e/o

potenziali) e dei rischi di illecito rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 (i Reati Presupposto) attualmente non mitigati in misura parziale o totale da procedure interne e/o altri protocolli aziendali;

4. La redazione di una Mappatura dei Rischi e della relativa *Gap Analysis*, la cui bozza è stata debitamente condivisa con il Management in via preventiva, comprensiva delle fattispecie di reato presupposto/Parti Speciali e attività sensibili riferite, in quanto concretamente - e non in astratto – riconducibili, anche se con rischio minimo, alla Fratelli Saclà S.p.A.
5. La redazione di nuove Procedure o l'adeguamento di Procedure già esistenti, laddove opportuno.

Le funzioni aziendali coinvolte nella valutazione dei processi e rischi aziendali sono state principalmente le seguenti:

Presidente e Amministratore Delegato, *Human Resources, Finance & Tax, Operations, Engineering, AQ, CQ, RSPP, Supply Chain & IT, Marketing and Sales, R&D.*

Le risultanze delle attività sopra descritte sono depositate presso la sede della Società.

2.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO

Nel rispetto dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, la Società ha adottato il Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/04/2026.

Inoltre, in data 24/04/2026, il Consiglio di Amministrazione della Società ha altresì approvato la Procedura “Whistleblowing” in conformità al D. Lgs. 24/23 che descrive e regola il processo di segnalazione – come successivamente descritto – anche dei Reati Presupposto rilevanti ai sensi del Modello rispetto ai quali siano venuti a conoscenza, nell'esercizio delle proprie mansioni, dipendenti e collaboratori della Società, membri degli organi societari, consulenti e terzi in genere legati alla Società da vincoli contrattuali. Si rimanda a tale procedura, disponibile in estratto all'indirizzo web www.sacla.it della Società, in merito ai termini e le condizioni di segnalazione dei Reati Presupposto.

SEZIONE TERZA

3. LE COMPONENTI DEL MODELLO

3.1 LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Quale risultato delle attività di valutazione dei rischi contenuti nelle attività sensibili, sono emerse come categorie di Reato Presupposto che potenzialmente potrebbero coinvolgere la responsabilità della Società le seguenti fattispecie:

In considerazione delle attività caratteristiche della F.lli Saclà, le aree a rischio rilevate riguardano, alla data del presente Modello, in particolar modo, alcuni dei reati inseriti fra le seguenti tipologie indicate dal Decreto:

- reati contro la P.A. (art. 24 e 25);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis)
- reati societari ivi compresa la corruzione fra privati (art. 25 ter);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché antiriciclaggio (art. 25 octies);
- reati ambientali (art. 25 undecies);
- delitti contro il lavoro irregolare (art. 25 quinquies e duodecies);
- reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies).

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reato Presupposto si è ritenuto che, alla luce delle attività svolte dalla Società, del contesto industriale in cui essa opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti attività sensibili applicabili e conseguenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società medesima. Al riguardo, si è comunque provveduto ad assicurare il presidio generale mediante il Codice Etico, che vincola in ogni caso i Destinatari.

3.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è costituito da una “Parte Generale” e determinate “Parti Speciali”, principalmente esplicitate da schede tecniche aventi carattere operativo e non discorsivo, predisposte per le rispettive tipologie di Reato Presupposto, anche potenzialmente applicabili alla realtà della Società e del contesto di riferimento. Esse hanno la funzione di guidare la Società nelle attività di verifica interna iniziale da parte del cd. Responsabile del Controllo e, successivamente, ad opera dell'Organismo di Vigilanza.

Nello specifico le predette schede sono state suddivise sulla base delle categorie generali di reato e contengono:

- la sintetica descrizione del reato;
- il settore e le attività aziendali a rischio;
- i responsabili delle aree coinvolti;
- la descrizione dei sistemi di controlli interni ed esterni;
- le Procedure interne adottate.

In particolare, il Modello adottato dalla Società, in costante aggiornamento, è integrato dalle seguenti Parti Speciali:

- A. “Reati nei rapporti con la P.A.”;
- B. “Reati Societari” e “Corruzione tra Privati”;
- C. “Omicidio e lesioni personali colpose in conseguenza della violazione della normativa antinfortunistica”;
- D. “Ricettazione, Riciclaggio e Autoriciclaggio”;
- E. “Delitti contro l'industria e il commercio”;
- F. “Reati ambientali”;
- G. “Reati Tributari”;

- H. “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”;
- I. “Riduzione o mantenimento in schiavitù e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”.

3.3 I PROTOCOLLI DI CONTROLLO

Come anticipato in occasione dell’illustrazione dell’approccio metodologico adottato, in sede di predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto e, ove necessario, ha migliorato il proprio sistema di controllo interno al fine di assicurare la sua capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, governando adeguatamente le attività valutate a rischio (attività sensibili).

Nell’ambito dell’ultimo esercizio svolto dal gruppo di lavoro al fine di predisporre il Modello della Società, anche alla luce di una mappatura dei rischi coerente con le aree aziendali, la Società ha configurato in aggiunta ai preesistenti protocolli di controllo, delle nuove misure di verifica prevedendo la introduzione e la compilazione e archiviazione di cd. “schede di evidenza” per determinate attività sensibili identificate e valutate quali potenzialmente a rischio cogliendo l’opportunità di gestire delle aree aziendali aventi controlli poco specifici e documentati all’interno delle procedure già esistenti. Tali “schede di evidenza” rappresenteranno un punto di partenza, in taluni casi, delle verifiche periodiche dell’Organismo di Vigilanza della Società.

L’elenco completo dei protocolli di controllo e le associazioni con le corrispondenti attività sensibili di cui sono contromisura, sono contenute nella documentazione tecnica sempre a disposizione dell’Organismo di Vigilanza, nonché, per la parte di loro competenza, dei rispettivi responsabili (c.d. Responsabile del Controllo).

Sebbene queste ulteriori componenti possano contribuire alla prevenzione dei Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, non sono riportate e documentate nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello stesso intende integrare in via residuale e con specifico riferimento ai requisiti discendenti dal D.Lgs. 231/2001. Queste ulteriori componenti sono, pertanto, suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per esse, senza che ciò implichi la necessità di modifica del Modello descritto nel presente documento.

3.4 FLUSSI INFORMATIVI, SEGNALAZIONI E REPORTING

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l’istituzione di obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza da parte degli organi societari e, in generale, dei Destinatari del Modello medesimo. Gli obblighi di informazione verso l’Organismo di Vigilanza garantiscono un efficace svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull’efficacia del Modello e riguardano, su base periodica o in corrispondenza di uno specifico evento (es. all’avvio di un’ispezione), le informazioni, i dati e le notizie dettagliate negli appositi riepiloghi, ovvero ulteriormente identificate dall’Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative alle violazioni, o presunte violazioni riscontrate del Modello e del Codice Etico, da chiunque commesse;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o l'insorgere di nuovi rischi nelle aree aziendali (ad es. processi di acquisto, vendita, marketing, gare, etc...), nel sistema organizzativo e/o di controllo della Società (ad es. con riferimento alle procedure operative, al conferimento di deleghe e procure, ai mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio).

Ai fini dei flussi informativi è stato istituito un canale di comunicazione diretto con l'Organismo di Vigilanza, mediante l'indirizzo di posta elettronica: ODV@saccla.com.

In ottemperanza al D. Lgs. 24/23 con la (nuova) Procedura di Whistleblowing la Società ha appositamente istituito dei canali di segnalazione *ad hoc* per la denuncia di illeciti⁵ e, tra l'altro, di violazioni del Modello della Società, nel rispetto della massima riservatezza e con garanzia di tutela da eventuali ritorsioni nei confronti del segnalante.

I predetti canali garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione dei canali e delle segnalazioni è stata demandata all'Organismo di Vigilanza, il quale agirà secondo le modalità indicate nella Procedura di Whistleblowing della Società. Si rimanda a tale procedura, disponibile all'indirizzo web www.saccla.it della Società, in merito ai termini e alle condizioni di segnalazione dei Reati Presupposto.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione. Nel caso in cui a seguito degli accertamenti venga accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza deve informare immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

⁵ Segnatamente, possono essere oggetto di segnalazione gli atti illeciti, od omissioni, avvenuti o premeditati, che violino il diritto europeo o nazionale di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. Tra le violazioni nazionali:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione e gestione.

Tutti flussi informativi e le segnalazioni raccolte sono archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea, gestita e protetta nel rispetto della normativa vigente.

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di reporting: la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente e con l'Amministratore Delegato; la seconda, su base periodica, quantomeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in merito alle risultanze del piano di lavoro di volta in volta concordato. Ogni anno, infatti, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione, ed eventualmente anche al Collegio Sindacale, un report sul rispetto del Modello e sulla sua attività di *auditing*.

3.5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione della Società ha individuato e nominato un Organismo di Vigilanza quale organo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nonché dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione necessari per assolvere le funzioni di cui al succitato art. 6 lettera b).

L'Organismo di Vigilanza attualmente in carica è un organo collegiale composto dai seguenti componenti, interni ed esterni alla Società:

- Avv. Pietro Cravetto,
- Avv. Davide Zagni
- Dott.ssa Barbara Zappavigna.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

- vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei Destinatari, verificando, a titolo di esempio, l'effettiva adozione e la corretta applicazione dei protocolli di controllo, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito ad anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso;
- gestire e dare seguito al flusso informativo ricevuto;

- assicurare e monitorare le iniziative di formazione e informazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte dei Destinatari;
- riportare il piano delle proprie attività, i relativi risultati e ogni altra informazione prevista dal Modello agli altri organi societari della Società.
- gestire le segnalazioni ricevute secondo quanto disposto dalla procedura “Whistleblowing” della Società.

Per adempiere alle proprie responsabilità l’Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- auto-regolamentare il proprio funzionamento, definendo le modalità di convocazione, di svolgimento delle riunioni, di deliberazione e verbalizzazione, etc., incluse le modalità organizzative e di metodo ad indirizzo delle proprie attività;
- accedere liberamente e senza condizionamenti presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- disporre, in accordo con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, di un proprio *budget* al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;
- se ritenuto necessario, disporre – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell’ausilio delle altre strutture della Società;
- qualora siano necessarie competenze specifiche per adempiere ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all’esterno della Società, utilizzando allo scopo il proprio budget. In questi casi, i soggetti esterni operano come consulenti tecnici sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell’Organismo di Vigilanza;
- una volta esperite le opportune indagini ed accertamenti e sentito l’autore della violazione, segnalare l’evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l’iter di formale contestazione e l’irrogazione della sanzione è espletato a cura della Funzione Competente.

3.6 IL PROCESSO DI VERIFICA DELL’EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

Tra i requisiti espressi di un Modello discendenti dal D.Lgs. 231/2001, vi è l’efficace attuazione dello stesso Modello. Si tratta di un processo di cui è responsabile l’Organismo di Vigilanza che mira in questo modo ad assicurare l’effettivo esercizio ed efficacia delle previsioni del Modello.

Si precisa che il processo di verifica, oltre a consentire di raccogliere e ordinare i riscontri oggettivi del concreto funzionamento del Modello, nonché delle criticità e delle eventuali violazioni occorse, ha l’obiettivo continuo di:

- formare i responsabili dei controlli interni ossia coloro che sono chiamati a svolgere uno o più protocolli di controllo o a riportare un flusso informativo in favore dell’Organismo di Vigilanza stesso;

- attivare il processo di aggiornamento e integrazione del Modello, migliorandone l'adeguatezza e l'efficacia complessiva, rilevando anomalie nel comportamento dei controlli attesi, violazioni o opportunità di miglioramento delle prescrizioni e dei principi del Modello.
- attivare il procedimento sanzionatorio a carico di coloro che si sono resi responsabili di una o più infrazioni riscontrate in occasione delle verifiche.

3.7 IL PROCESSO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La formazione dei Destinatari del Modello costituisce una componente essenziale del programma di conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001, in quanto presupposto fondamentale per assicurare l'efficace attuazione del Modello (articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001) e delle misure preventive in esso previste.

Il processo di informazione e formazione è supervisionato e coordinato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le Risorse Umane e con i responsabili delle Direzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello. L'informazione e la formazione è periodica e diretta alla generalità dei Destinatari. Essa è differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio delle attività di cui sono responsabili e/o a cui partecipano.

Nei confronti dei Destinatari Esterni è curata l'informativa sul Modello e Codice Etico, strumentale all'integrazione contrattuale o all'inserimento di apposita/e clausola/e di limitazione della responsabilità della Società e di risoluzione unilaterale per le ipotesi di comportamenti contrari al presente Modello e/o al Codice Etico da parte dei Destinatari Esterni.

3.8 IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono – per espressa previsione legislativa – una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

Il Consiglio di Amministrazione cura, pertanto, l'aggiornamento (integrazione e/o modifica) nel tempo del Modello, garantendone l'adeguatezza e l'idoneità, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001. A supporto del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, propone gli adattamenti e aggiornamenti del Modello che ritiene necessari a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito a criticità, anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso.

3.9 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se

prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

3.9.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

Il presente paragrafo del Modello identifica e descrive, anche mediante rinvio ad altre fonti, sistemi e/o discipline, le infrazioni rilevanti del Modello, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile al settore; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e, in generale, i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle relative condizioni contrattuali.

3.9.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali richiamate nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi e misure (di seguito indicate come "**Infrazioni**"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto societario ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, in forza di apposita clausola contrattuale, costituisce grave inadempimento contrattuale, ai sensi dell'art. 1455 c.c., e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 1456 c.c. mediante semplice comunicazione scritta, fatto salvo il risarcimento dell'eventuale danno subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. A titolo esemplificativo, costituiscono Infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle misure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni rilevate.

3.9.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Il sistema si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione delle sanzioni. Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione dell'ente specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario. L'Organismo di Vigilanza può partecipare

attivamente al procedimento di accertamento delle Infrazioni, mentre l'irrogazione delle sanzioni disciplinari spetterà alla direzione competente della Società.

Il dovere di segnalazione, anche per tramite della procedura di Whistleblowing della Società, grava su tutti i Destinatari del presente Modello. Conseguentemente, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente segnalata all'Organismo di Vigilanza che dovrà valutare la sussistenza della violazione stessa.

Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. L'Organismo di Vigilanza richiede e riceve aggiornamenti sulle principali evoluzioni di tali procedimenti disciplinari nonché notizia di ogni provvedimento di sanzione e/o archiviazione.

3.9.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previsti dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare, si prevedono le seguenti sanzioni:

- (1) Biasimo inflitto per le mancanze più lievi
- (2) Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle Infrazioni di cui al precedente punto 1
- (3) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione
- (4) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10
- (5) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

In particolare, si applica il licenziamento nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente, compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

3.9.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle norme di legge e delle previsioni del presente Modello, ivi inclusa la componente del Codice Etico, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità alle sanzioni di cui

alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del modello da parte del dirigente stesso, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di particolare gravità sono le seguenti:

- (a) licenziamento con preavviso⁶
- (b) licenziamento senza preavviso⁷.

3.9.6 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

3.9.7 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali

Ogni comportamento adottato dai collaboratori esterni (consulenti, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, etc.) o dalle controparti contrattuali, inclusi tra i Destinatari del Modello, che risulti in contrasto con le prescrizioni del Codice Etico, nonché dei principi contenuti nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva

⁶ La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette sensibili, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

⁷ La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

Asti, 24/04/2026