



Menchetti Food S.p.A.

Sede legale: via Cassia 11/N, Marciano della Chiana (AR)

Codice fiscale: 02441990518

P.Iva: 02441990518

REA: AR-214278

Sito internet: <https://menchettifood.it/>

Parte Generale

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	20.12.2024	Prima emissione	Marco Setti - Presidente CdiA

Sommario

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
1.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	4
1.2	Criteri di imputazione della responsabilità.....	4
1.2.1	Criteri di imputazione oggettiva.....	4
1.3	L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	6
1.4	Sanzioni	7
1.4.1	Le sanzioni pecuniarie amministrative	8
1.4.2	Le sanzioni interdittive	9
1.4.3	Sequestro	10
1.4.4	Confisca e pubblicazione della sentenza	10
1.4.5	Inosservanza delle sanzioni interdittive.....	11
1.5	Delitti tentati.....	11
1.6	Reati commessi all'estero.	11
	Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero	11
1.7	Responsabilità e vicende modificative	13
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	13
2.1	Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	13
2.2	Metodologia di elaborazione del Modello	14
2.3	Struttura del Modello.....	15
2.4	Adozione del Modello	16
2.4.1	Approvazione del Modello.....	17
2.4.2	Modifiche ed integrazioni del Modello	17
2.5	Destinatari del Modello	18
3.	IMPATTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO SULLE REGOLE DI CORPORATE GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ.....	19
4.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
4.1	Identificazione dell'Organo di controllo interno.....	19
4.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	22
4.3	Reporting agli organi societari	25
4.4	Segnalazioni e reporting verso l'OdV	25

4.5	Supporto all'Autorità Giudiziaria	26
5.	PRINCIPI GENERALI E REGOLE COMUNI	27
5.1	Principi generali per il conferimento di deleghe.....	27
5.2	Principi generali nell'offerta di omaggi.....	27
5.3	Pagamenti in contanti	28
5.4	Regole comuni a tutti i pagamenti	28
5.5	Ulteriori principi generali in materia di rapporti economici e finanziari con clienti, fornitori e dipendenti	29
6.	WHISTLEBLOWING.....	29
6.1	Principi osservati nella procedura.....	30
7.	SISTEMA DISCIPLINARE	30
7.1	Funzione del sistema disciplinare	30
7.2	Il sistema sanzionatorio	31
7.3	Integrazione con i sistemi esistenti	32
7.4	Destinatari del sistema disciplinare	32
7.5	Comportamenti sanzionabili.....	32
7.6	Segnalazioni e procedure delle infrazioni	33
7.7	Sanzioni per i dipendenti.....	33
7.8	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	37
7.9	Sanzioni per gli amministratori.....	37
7.10	Sanzioni per i sindaci e revisori	38
7.11	Sanzioni nei confronti dell'OdV	38
7.12	Sanzioni per i soggetti terzi	38
7.13	Misure Sanzionatorie in materia di Whistleblowing.....	39
8.	ATTIVITA' DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	39
8.1	Le attività di verifica del Modello.....	39

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In data 8 giugno 2001, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, recante la “*Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (“Decreto”).

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico delle società per alcuni reati commessi, a loro vantaggio o nel loro interesse, da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione delle medesime o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale (soggetti apicali), nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti subordinati).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il reato.

L'ente non può essere ritenuto responsabile per qualsiasi fattispecie di reato, ma soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto.

1.2 Criteri di imputazione della responsabilità

La disciplina di responsabilità dell'ente delineata dal Decreto, si fonda sul concorso tra:

- criteri di imputazione oggettiva;
- criteri di imputazione soggettiva.

1.2.1 Criteri di imputazione oggettiva

In applicazione dei criteri d'imputazione oggettiva, l'ente è tenuto a rispondere allorché il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente ed il fatto di reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'ente possono essere:

- a) **soggetti apicali**¹, ovvero sia soggetti con potere di amministrazione, gestione e direzione

¹ Si tratta dei c.d. “*soggetti in posizione apicale*” ex art. 6 del Decreto. In altre parole, nella nozione di “soggetti apicali” vanno ricompresi tutti quei soggetti che sono competenti a definire le politiche d'impresa e rispetto ai quali opera il criterio di immedesimazione organica (il principio è noto: le persone giuridiche non possono infatti svolgere la loro attività se non avvalendosi di organi, cioè di persone fisiche poste al loro servizio, che esercitano le facoltà e le potestà di cui la persona giuridica è titolare. Pertanto, è la persona fisica che, mettendo a disposizione dell'ufficio la sua attività e volontà, consente

dell'ente.

Rientrano in tale categoria amministratori, direttori generali, rappresentanti legali, direttori di divisione o stabilimento nonché, in generale, tutti coloro che esercitano, anche solo di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

- b) **soggetti subordinati**, sottoposti alla direzione e al controllo da parte dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria tutti i dipendenti dell'ente nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, quali collaboratori e parasubordinati.

Perché l'ente sia ritenuto responsabile ai sensi del Decreto, il reato deve essere stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio².

Tale requisito s'intende soddisfatto laddove l'autore del reato abbia agito con l'intento di favorire l'ente e quest'ultimo, grazie all'illecito, abbia ottenuto un vantaggio ovvero sia un risultato favorevole.

Per converso, l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi³.

I criteri di imputazione oggettiva dell'ente, peraltro, si articolano differentemente, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato:

- se il reato è commesso da un soggetto posto al vertice dell'ente (a), si presume che l'illecito sia imputabile ad una politica dell'ente o, perlomeno, ad un deficit organizzativo, ragione per cui l'entesi riterrà responsabile ove non dimostri la sua estraneità al fatto illecito;
- se il reato è commesso da un soggetto in posizione subordinata (b), la responsabilità dell'ente viene ricondotta all'inadempimento (doloso o colposo) degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte disoggetti in posizione apicale.

L'Ente può essere chiamato a rispondere, ex art. 4 del Decreto, anche quando il reato è stato realizzato all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero (previsti

l'esercizio delle potestà inerenti all'ufficio stesso. Tra l'organo e il soggetto ad esso preposto esiste un rapporto definito di "immedesimazione organica"; pertanto, le persone fisiche titolari degli organi non vengono in considerazione quali soggetti giuridici diversi ed estranei all'ente ma, nell'esercizio delle loro funzioni, diventano parte integrante di esso, configurandosi come elementi strutturali dell'organizzazione dell'ente. Si ha, pertanto, una situazione giuridica diversa da quella che opera nel caso di rappresentanza, che invece è una relazione intersoggettiva. Nel caso della rappresentanza, infatti, assume rilievo l'imputazione dell'effetto in capo ad un soggetto diverso da quello a cui si riferisce l'imputazione dell'atto. Quando ricorre il fenomeno dell'organo, invece, anche l'atto, oltre che l'effetto, è imputato all'ente collettivo nell'ambito del quale l'organo ha agito).

L'"amministratore di fatto" è, invece, colui che, senza essere investito formalmente da nessuna carica e qualifica societaria, esercita comunque, al momento della commissione dell'illecito, le relative funzioni.

² Art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

³ La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001, afferma: "Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera, dunque, in deroga al primo comma)".

dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto), sono così sintetizzabili:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- d) 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.

1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto prevede l'esonero dalle responsabilità amministrative qualora la società dimostri che:

- a) è stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un "Modello organizzativo di gestione e controllo" (il "Modello");
- b) la vigilanza sul funzionamento, l'efficacia, l'aggiornamento e l'osservanza del Modello è stata affidata ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il fatto hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omissione o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Queste quattro circostanze devono tutte concorrere fra loro.

Qualora il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, l'ente si presume "colpevole", salvo che non provi che il modello è stato fraudolentemente eluso.

Se, al contrario, il reato è stato commesso da un soggetto subordinato, l'ente risponde solo se la Pubblica Accusa prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali.

Il Decreto stabilisce che il "Modello organizzativo di gestione e controllo" deve, tra l'altro:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. "Attività Sensibili" - art. 6, c. 2, lett. a);
- prevedere protocolli ad hoc finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (art. 6, c. 2 lett. b);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati (art. 6, c. 2, lett. c);
- individuare un Organismo di controllo deputato a vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello (art. 6, c. 1, lett. b);
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza (art. 6, c. 2, lett. d);
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 6, c. 2, lett. e).

L'adozione del Modello è facoltativa.

Il Decreto (art. 6, c. 3) prevede che il Modello possa essere adottato sulla base dei Codici di Comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello tiene conto dei principi contenuti nelle “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Lgs. 231/2001*” di Confindustria⁴.

1.4 Sanzioni

Fornita dunque l'elencazione dei reati direttamente riconducibili al dettato del decreto legislativo in parola, è possibile passare all'analisi dell'apparato sanzionatorio.

A carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono previste dagli artt. 9 -23 del D.Lgs. n. 231/2001 le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*”, ovvero:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente 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 dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente 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

⁴ Linee guida Confindustria, aggiornamento giugno 2021.

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. n. 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 definitiva⁵.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (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. n. 231/2001⁶.

1.4.1 Le sanzioni pecuniarie amministrative

La sanzione amministrativa pecuniaria segue la condanna della Società per un illecito amministrativo dipendente da reato.

L'entità della sanzione pecuniaria è rimessa alla determinazione del Giudice, nell'osservanza dei criteri dettati dal Decreto.

L'importo è calcolato su un sistema a quote, non inferiori a cento né superiori a mille, a ciascuna delle quali è attribuito un valore fisso (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37).

Nello stabilire il numero di quote componenti la sanzione pecuniaria, ed in definitiva l'ammontare della stessa, il Giudice valuterà:

⁵ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.Lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

⁶ Si veda l'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

- a) la gravità del fatto costituente reato;
- b) il grado di responsabilità della Società;
- c) l'attività dalla medesima posta in essere per eliminarne o attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti;
- d) le condizioni economiche e patrimoniali della Società al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

Pur essendo esclusa la possibilità di pagamento in misura ridotta, il Decreto disciplina casi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- alla metà, qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia conseguito vantaggio o ricavato un vantaggio minimo;
- da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, la Società provvede all'integrale risarcimento del danno ed elimini le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperata in tal senso) ovvero adotti un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati della specie di quello verificatosi;
- dalla metà ai due terzi, qualora ricorrano entrambe le condizioni di cui ai punti che precedono.

Si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo qualora la Società sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva.

1.4.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dell'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, cumulabili alla sanzione pecuniaria - ad eccezione dei casi in cui quest'ultima può essere ridotta - possono essere applicate esclusivamente qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- a) siano espressamente previste per il reato per cui si procede;
- b) la Società abbia tratto dal reato un profitto rilevante ed il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- c) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Decreto stabilisce l'applicazione della sanzione interdittiva prevista per l'illecito più grave qualora la Società sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva.

Al contrario, le sanzioni interdittive non sono suscettibili di applicazione qualora la Società, **anteriamente** alla dichiarazione di apertura del dibattimento:

- a) abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperata in tal senso);
- b) abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato per la confisca;
- c) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando un Modello idoneo a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è, altresì, esclusa nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia conseguito vantaggio o ricavato un vantaggio minimo.

Le sanzioni interdittive hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, benché nei casi più gravi possano eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi; possono, inoltre, essere applicate in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della Società e fondato pericolo di reiterazione.

1.4.3 Sequestro

Il sequestro preventivo "speciale" ex art. 53 del D.Lgs 231/2001 finalizzato alla confisca è uno strumento di straordinaria utilità e potenzialità dell'Amministrazione poiché consente:

- di superare l'eventuale opposizione della terzietà dell'ente rispetto al reato e alla confisca del bene, in quanto la norma prevede la confisca dei beni "dell'ente" responsabile dell'illecito dipendente da quel reato e quindi consente l'aggregabilità del bene anche quando questo non sia di proprietà della persona fisica ma solo della persona giuridica;
- di superare ogni difficoltà inerente all'esatta individuazione dei beni costituenti prezzo o profitto del reato in quanto, essendo prevista la confisca per equivalente, legittima il sequestro preventivo di beni di valore corrispondente a quello determinato per la confisca, indipendentemente dalla sussistenza di un nesso di pertinenzialità dei beni con l'illecito, purché gli stessi appartengano all'ente;
- di ampliare i casi più ristretti per i quali la confisca per equivalente era stata prevista nei confronti della persona fisica in ordine ad alcuni delitti soltanto fra quelli previsti come fondanti la responsabilità dell'ente, ciò in forza della generalizzazione nel decreto legislativo n. 231/2001 della confisca per equivalente (e quindi del sequestro preventivo per equivalente), estesa a tutti i delitti che possono costituire titolo di responsabilità da illecito per l'ente.

1.4.4 Confisca e pubblicazione della sentenza

A seguito dell'applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, a spese della Società, in uno o più giornali ovvero mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale.

Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato, mentre l'inosservanza delle medesime può comportare la reclusione da sei mesi a tre anni per l'autore materiale della trasgressione nonché l'applicazione della sanzione pecuniaria e di misure interdittive ulteriori nei confronti della Società.

1.4.5 Inosservanza delle sanzioni interdittive

Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, viene sanzionato con la reclusione da sei mesi a tre anni.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione dei delitti sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001 nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

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 D.Lgs. n. 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 suonomo e per suo conto.

L'azione dell'ente deve dunque essere perentoria e decisiva.

Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "*recesso attivo*" di cui all'art. 56, comma 4 del codice penale⁷.

1.6 Reati commessi all'estero.

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in

⁷ "Se volontariamente impedisce l'evento, soggiace alla pena stabilita per il delitto tentato, diminuita da un terzo alla metà".

Italia in relazione a reati commessi all'estero^{8 9}.

I presupposti su cui si fonda la **responsabilità** dell'ente per reati commessi all'estero, sono:

- a) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) 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)¹⁰ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d) 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.

⁸ L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto; 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

⁹ In materia di reati commessi all'estero, e con particolare riferimento al reato di corruzione internazionale, la Suprema Corte di Cassazione Penale, VI Sez., con Sentenza 17 marzo 2016, n. 11442, ha confermato quanto la decisione della Corte di appello di Milano, che a sua volta con sentenza del 19 febbraio 2015, confermava la sentenza del Tribunale di Milano che aveva dichiarato una società responsabile dell'illecito amministrativo di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, articoli 5, 6 e 7, articolo 25, commi 3 e 4, in relazione alla commissione del reato di corruzione internazionale, di cui agli articoli 110, 321, 319 e 319-bis codice penale e articolo 322-bis, comma 2, n. 2, nell'interesse e vantaggio di una società per azioni poi incorporata nella società condannata. Tali reati sono stati commessi da parte di persone in posizione apicale della società e da parte persone sottoposte e segnatamente dal responsabile divisione sviluppo internazionale, dal direttore unità business raffinazione e gas, dal direttore commerciale, con l'aggravante di avere conseguito un profitto di rilevante entità.

¹⁰ **Art. 7 c.p.:** "Reati commessi all'estero - È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto".

Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".

1.7 Responsabilità e vicende modificative

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità qualora la Società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato.

In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate.

In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione.

Le sanzioni interdittive eventualmente comminate 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.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

Ciò anche in quanto l'accertamento della responsabilità, condotto dal Giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, è effettuato secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*".

Il giudizio di idoneità è formulato, cioè, secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Menchetti Food S.p.A. (nel seguito anche "Menchetti" o "Menchetti Food") nasce a maggio 2023 come spin-off del reparto surgelato dello storico Panificio Menchetti, portando con sé oltre 70 anni di tradizione artigianale e passione per la qualità. Specializzata nella produzione di prodotti da forno surgelati, l'azienda unisce il know-how ereditato dal Panificio Menchetti a tecnologie innovative, offrendo soluzioni versatili e di alta qualità per il mercato Ho.Re.Ca.

e la grande distribuzione.

Menchetti è conosciuta per la qualità dei suoi prodotti e per l'attenzione alle tradizioni artigianali, pur mantenendo elevati standard qualitativi. L'azienda continua a crescere e innovare, mantenendo sempre un forte legame con il territorio toscano

Menchetti Food, nell'ambito della propria politica societaria improntata all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione del business aziendale, a tutela della propria immagine e posizione e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto, procedendo alla predisposizione ed attuazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello Organizzativo" ovvero, semplicemente, "Modello").

L'attuazione del Modello è volta a sensibilizzare tutti coloro che operano in Menchetti Food e per Menchetti Food affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel citato decreto.

L'adozione del presente Modello Organizzativo sottolinea la ferma volontà della società di implementare un efficace sistema di *compliance* aziendale.

In particolare, il Modello detta regole e prevede procedure mirate a prevenire comportamenti illeciti rilevanti ai fini della responsabilità di cui al Decreto anche attraverso un più avanzato sistema di governo societario.

2.2 Metodologia di elaborazione del Modello

Ai fini della predisposizione del presente Modello, Menchetti Food ha proceduto all'analisi della propria organizzazione e delle proprie attività tenuto conto, tra l'altro, delle Linee Guida di Confindustria e della prassi formatasi in materia di Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 nonché dei precedenti giurisprudenziali.

In ogni caso, le eventuali difformità del presente Modello rispetto alle indicazioni contenute nelle predette linee guida – di contenuto generale e non vincolante –, non ne inficiano la validità, efficacia ed idoneità preventiva, essendo il Modello elaborato in funzione della struttura organizzativa e delle attività concretamente svolte da Menchetti Food.

Per tale finalità, sono state condotte, tra le altre, le seguenti attività di indagine:

- a) compagine societaria e partecipazioni in altre società, dal quale si rileva tra, l'altro, l'attività di Direzione e coordinamento esercitata su Menchetti Food da Valpizza S.r.l. (70% capitale sociale), il restante 30% del capitale sociale è posseduto da Panificio Menchetti Pietro S.r.l.;
- b) analisi generale dell'organigramma e della struttura organizzativa della Società, con riferimento, tra l'altro, alle metodologie operative di lavoro e ai protocolli di condotta esistenti, alle ripartizioni di funzioni gestionali, operative e di controllo adottate, alle policy aziendali e di gruppo esistenti, agli strumenti informatici utilizzati;

- c) mappatura delle Attività Sensibili, nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto.

Tali attività di indagine sono state condotte attraverso l'analisi di documenti societari e aziendali nonché mediante cicli di interviste effettuate con i responsabili di funzione delle diverse divisioni della Società.

Successivamente alla predisposizione del presente Modello, la Società deve adottare il Modello ed il Codice Etico di riferimento con una dichiarazione programmatica in cui vengano definite le regole cui si ispira l'attività dell'ente ai suoi massimi livelli e che esprima la politica dell'azienda di avversione alla commissione di reati nel suo interesse, sia in termini generali che con specifico riguardo alle fattispecie criminose cui si applica la disciplina del Decreto.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata con l'adozione del presente Modello possono, dunque, essere elencati come segue:

- lo Statuto societario che, oltre a regolamentare e descrivere l'attività svolta dalla società, contempla diverse previsioni relative alle modalità di gestione della società, comprendendo le regole di funzionamento dell'Assemblea dei Soci e dell'Organo Amministrativo;
- un Codice Etico adottato dalla capogruppo, che definisce un complesso di norme etiche e sociali nelle quali gli esponenti aziendali dichiarano di condividere i principi, ispirarsi e attenersi, rilevando una forte motivazione al rispetto di regole di specchiata moralità, correttezza e qualità, stimolando altresì azioni virtuose e correttive al fine di migliorare i rapporti intrapersonali o intraziendali una conduzione aziendale rivolta al Business ethics;
- il sistema delle procure attribuite all'Organo Amministrativo;
- l'organigramma e le procedure aziendali che descrivono le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- le procedure aziendali, anche informatiche, che regolamentano i principali processi della Società;
- la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della Sicurezza sul posto di lavoro, ovvero il Documento di Valutazione dei rischi.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello, consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. n. 231/2001).

2.3 Struttura del Modello¹¹

¹¹ ARENA, M., Il decalogo 231 del Tribunale di Milano, in www.reatisocietari.it. In merito al contenuto del Decalogo, GAROFOLI, R. op.cit.,6, s. «Secondo queste indicazioni il modello: 1) deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo; 2) deve prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale; 3) deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile; 4) deve differenziare tra attività rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza e ai preposti al controllo interno; 5) deve prevedere i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi; 6) deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza o imperizia, non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni e reati; 7) deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e dall’allegato Codice Etico di gruppo, dalla “Parte Speciale”, dagli “Allegati” e da una “Appendice”:

- la “Parte Generale”, dopo un richiamo ai principi del Decreto, contempla le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento all’Organo di controllo, alla formazione del personale ed alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare ed alle misure adottate in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello, nonché i principi e i protocolli predisposti dall’azienda per il rispetto della normativa sul cosiddetto Whistleblowing;
- il “Codice Etico”¹²;
- la “Parte Speciale”, redatta in relazione alla tipologia di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile per Menchetti Food in ragione delle attività svolte, e riporta:
 - la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
 - le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
 - i principi comportamentali da rispettare;
 - i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili;
 - i flussi informativi sistematici predisposti;
 - gli “Allegati” contengono i documenti citati nelle varie Parti del Modello, tra i quali l’organigramma della Società aggiornato, i processi e le attività sensibili rilevate, il risk assessment con il piano di gestione del rischio, la Gap analysis, i meccanismi inerenti ai flussi informativi e segnalazione all’OdV, alcuni protocolli specifici, tra i quali il DVR, che costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello stesso.

2.4 Adozione del Modello

La seguente rappresentazione pone l’accento sulle numerose fasi che hanno caratterizzato la redazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e che sono state fermamente caratterizzanti le operazioni di redazione ed aggiornamento del Modello:

- a) insieme di attività preliminari volte alle seguenti finalità:
 - individuare ed ottenere tutta la documentazione pertinente;
 - identificare i soggetti da intervistare allo scopo di ottenere le necessarie informazioni di dettaglio inerenti alle singole attività sensibili;
- b) interviste ai soggetti individuati aventi ad oggetto:
 - individuazione delle attività maggiormente esposte e dunque “sensibili” alle norme di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
 - rappresentazione sommaria di tali attività sensibili ed individuazione delle funzioni aziendali coinvolte;

dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersioni di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale); 8) deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa - comunque periodici - nei confronti delle attività aziendali sensibili; 9) deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società di riferire all’ODV notizie rilevanti e relative alla vita dell’ente, a violazioni del modello o alla consumazione dei reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all’ODV; 10) deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti».

¹² O “Codice di Condotta”, è l’insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento cui devono ispirarsi i membri della Governance, la Direzione, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i partner e in generale, tutti gli stakeholder che entrano in contatto con Menchetti Food nell’attività lavorativa e tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente instaurano relazioni o operano nell’interesse della stessa.

- identificazione dell'eventuale esistenza ed applicazione di standard di controllo aziendali;
- c) individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo alla realtà aziendale e successiva individuazione di tutte quelle azioni di “rafforzamento” dell'attuale sistema di controllo – processi e procedure – (*Gap Analysis* e *Piano di gestione del rischio*), anche già in essere, ma non ancora opportunamente codificate.

2.4.1 Approvazione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello.

La presente edizione del Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Menchetti Food con delibera assunta in data 20/12/2024, mediante la quale la Società ha altresì nominato l'Organismo di Vigilanza preposto al costante monitoraggio circa l'adozione, l'efficace attuazione ed osservanza del Modello.

2.4.2 Modifiche ed integrazioni del Modello

Considerato che il Modello costituisce un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, la competenza in merito alle successive modificazioni ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso è prerogativa dell'Organo Amministrativo della Società.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle modifiche di carattere sostanziale proposte dall'Organismo di Vigilanza.

Fra le modifiche s'includono:

- l'inserimento, integrazione e/o soppressione di Parti Speciali;
- l'inserimento, integrazione e/o soppressione di alcune Parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di qualsivoglia evento o circostanza che abbia un impatto significativo sull'assetto organizzativo e aziendale della Società;
- l'aggiornamento dei meccanismi generali di delega e controllo previsti nel presente Modello;
- l'inserimento di nuove fattispecie tra i reati presupposto contemplati dal Decreto;
- il consolidamento di orientamenti interpretativi giurisprudenziali o dottrinali, in base ai quali sia consigliabile integrare o modificare una o più previsioni/sezioni del Modello.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione o uno dei propri membri della Società, viene dotato delle seguenti deleghe operative in merito al Modello:

- aggiunta di aree a rischio nelle Parti Speciali già approvate e definizione dei relativi interventi operativi;
- modifiche non sostanziali del Modello, quali modifica di denominazione di aree,

funzioni, etc.;

- modifiche organizzative che non impattano sui principi di fondo del controllo, quali accorpamenti di uffici, di procedure, di processi, etc.;
- modifiche e/o aggiornamenti delle procedure aziendali adottate nelle singole aree di rischio delle Parti Speciali.

In ogni caso, il presente Modello deve essere tempestivamente modificato od integrato dall'Organo Amministrativo di Menchetti Food, anche su proposta dell'OdV, quando:

- a) siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- b) siano intervenute circostanze di particolare importanza nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Tutte le modifiche, integrazioni od aggiornamenti del Modello devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

2.5 Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti coloro che ricoprono cariche sociali all'interno di Menchetti Food nonché al personale di questa e, in modo particolare, a chi svolga un'attività ricompresa tra quelle considerate sensibili.

Più generalmente, il Modello si rivolge a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Le disposizioni contenute nel Modello dovranno essere altresì osservate da coloro che operano in nome e per conto della Società e da tutti i dipendenti.

Al fine di garantire una più efficace prevenzione dei reati, occorre che il Modello venga rispettato ed osservato anche dai collaboratori esterni, siano essi persone fisiche o società, che prestino la propria collaborazione continuativa nei confronti di Menchetti Food tramite, a titolo esemplificativo, l'apposizione di una clausola contrattuale che lo preveda.

Il Modello si rivolge altresì a coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati da rapporti giuridici rilevanti ai fini della necessaria prevenzione dei reati previsti nel Decreto.

Il Modello si applica, infine, ai dipendenti, consulenti e/o collaboratori di società terze che ricoprono funzioni all'interno della Società o svolgono attività sensibili nell'interesse della medesima.

I destinatari del Modello, come sopra individuati (di seguito, "Destinatari"), sono tenuti ad osservare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello, conformando la propria attività alle linee guide del Codice Etico di gruppo adottato e agli specifici protocolli

e/o procedure adottate applicabili alla rispettiva divisione operativa e/o attività disciplinate.

3. IMPATTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO SULLE REGOLE DI CORPORATE GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ

Menchetti Food è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri dipendenti e organi sociali.

Tale assunto vale anche in considerazione dell'appartenenza della società ad un gruppo di società.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, si richiede anche a consulenti, agenti, partner e società di service di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate nel Modello.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Menchetti Food, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e, ove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organo di controllo interno

In attuazione di quanto prevede il Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché curarne l'aggiornamento, deve essere affidato – affinché l'ente possa essere esonerato da responsabilità – ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo a tale organismo, denominato "Organismo di Vigilanza" (OdV), il relativo incarico è affidato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di assicurare la continuità d'azione, la durata, la composizione, il funzionamento e le modalità di esecuzione dell'incarico dell'OdV, sono disciplinati da apposito statuto approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV nello svolgimento del proprio incarico, si relaziona costantemente con il Consiglio di Amministrazione o con il Presidente del Consiglio di amministrazione.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'OdV ha piena autonomia finanziaria.

La gestione, l'utilizzo e la destinazione delle risorse concesse sono poi decise dall'OdV in modo totalmente autonomo ed indipendente.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si può avvalere di altre funzioni interne ed esterne che, di volta in volta, si rendessero, a tal fine, necessarie.

Secondo quanto previsto dalle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001 – all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) –, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D.Lgs. n. 231/2001¹³, a condizione che l'organo dirigente abbia, nell'alveo dei propri comportamenti:

- **adottato ed efficacemente attuato** Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di **vigilare** su attuazione e osservanza del modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un Organismo dell'ente che sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'incombenza di vigilare in via continuativa sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è dunque affidato e prerogativa di detto Organismo costituito dalla Società al proprio interno.

Perché possa realizzarsi quell'insieme di condizioni necessarie perché si concretizzi l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, è necessario, infatti, che tali compiti di vigilanza siano affidati ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, dalle comprovate qualità professionali e tecniche, tali da rendere effettivo e sostanziale l'attività da esso svolta¹⁴.

¹³ Cassazione Penale, II[^] Sez., sentenza 20 settembre 2012, n. 35999 "In tema di responsabilità amministrativa degli enti, la persona giuridica che abbia omesso di adottare e attuare il modello organizzativo e gestionale non risponde del reato presupposto commesso da un suo esponente in posizione apicale soltanto nell'ipotesi in cui lo stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231). Per converso, la mancata preventiva adozione del modello, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi dell'essere stato il reato commesso nell'interesse o vantaggio della società e della posizione apicale dell'autore del reato, è sufficiente a costituire quella «rimproverabilità» di cui alla relazione ministeriale al decreto legislativo ed a integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto".

¹⁴ Cassazione Penale, II[^] Sez., sentenza 9 dicembre 2016, n. 52316 "Ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa da reato, l'appuntamento di un modello organizzativo, ai sensi dell'articolo 6, del decreto legislativo n. 231 del 2001, non è a tal fine sufficiente, essendo anche necessaria l'istituzione di una funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Al riguardo, iniziativa e controllo possono essere ritenuti effettivi e non meramente "cartolari", soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato: infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera d), del decreto citato prevede una serie di obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza, al fine evidente di consentire l'esercizio "autonomo" del potere (di vigilanza); inoltre, l'articolo 6, comma 2, lettera e), citato prevede un sistema disciplinare idoneo. Da ciò deriva, quindi, che non può definirsi idoneo a esimere la società da responsabilità amministrativa da reato, il modello organizzativo che preveda l'istituzione di un organismo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle prescrizioni adottate non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo, ma sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato (l'inadeguatezza dell'organismo di vigilanza era stata dedotta, nella specie, tra l'altro, dalla partecipazione, quale presidente, di un consigliere di amministrazione della società, e dalla presenza, tra i componenti, di altri soggetti che, per i loro rapporti e il loro ruolo, non potevano essere considerati realmente indipendenti rispetto ai proprietari dell'ente)".

Nell'ottica di predisporre un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme ed efficace, sono state considerate anche le linee guida di numerose associazioni di categoria, tra le quali, in particolare, quelle elaborate in seno a Confindustria, utili ad individuare i requisiti principali ai quali l'Organismo di vigilanza non può derogare, ovvero l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

E dunque, entrando ancor più nel dettaglio (da Linee guida Confindustria, giugno 2021, pagg. 77, 79 e 80):

- “i) i requisiti di **autonomia e indipendenza** richiedono: l’inserimento dell’organismo di vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”, la previsione di un “riporto” dell’organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l’assenza, in capo all’organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l’obiettività di giudizio;*
- ii) il connotato della **professionalità** deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l’attività di organismo di vigilanza;*
- iii) la continuità di azione, che garantisce un’efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001”.*

E nell'ipotesi in cui l'Organismo si presenti in composizione mista, il grado di indipendenza dovrà necessariamente essere valutato nel suo complesso, tenuto conto delle diverse professionalità ricomprese al suo interno.

A questo proposito, il D.Lgs. n. 231/2001 non prevede indicazioni stringenti in merito alla composizione dell'Organismo di vigilanza e, pertanto, una serie di soluzioni alternative sono ipotizzabili, come di seguito riportato; a tal proposito si sono espresse le Linee Guida poco sopra citate.

Esse prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, ma nel definire tale composizione, l'aspetto più rilevante è quello funzionale ovvero: l'Organismo, nel suo complesso, deve essere nelle condizioni di soddisfare i requisiti più sopra richiamati.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo dunque anche i principi e le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, la società ha potuto identificare il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) avendo bene a mente la necessità che questo sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'Organismo stesso è preposto.

In particolare, Menchetti Food ha scelto di nominare un organismo plurisoggettivo, posto in posizione di staff, rispetto all'Organo dirigente, formato da soggetti esterni all'azienda, che presentano i necessari requisiti professionali e di esperienza per lo svolgimento del proprio compito.

Tale soluzione appare in grado di assicurare, in relazione alle dimensioni della Società ed alla complessità organizzativa della stessa, l'effettività dei controlli cui è tenuto l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione al fine di tutelarne l'autonomia.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV di Menchetti Food è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati, salvaguardando la Società;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, in relazione al mutamento della norma o delle condizioni aziendali.

A tal fine, sul piano più operativo, sono affidati all'OdV della Società i compiti di:

- applicare le procedure di controllo previste dal presente Modello tenendo presente che, in ogni caso, la responsabilità primaria sul controllo delle attività afferenti ai processi a rischio è comunque, demandata al management operativo (il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale);
- condurre ricognizioni sulle attività aziendali al fine di aggiornare la mappatura dei "processi a rischio", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e, quindi, di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria, al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti (dello stesso);
- promuovere l'aggiornamento con continuità, in collaborazione con gli amministratori della Società al fine di rendere pubbliche tutte le informazioni necessarie relative al Decreto ed al Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni comunicategli in merito all'osservanza del Modello o ad eventuali anomalie e atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni ricevute nello svolgimento del proprio incarico;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività aziendali nelle aree a rischio.

A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio dei reati citati nel Decreto ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante.

All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano concretamente esporre la società al rischio di reato;

- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per la tipologia

di reato.

In particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative e le operazioni contemplate dalla Parte Speciale; devono essere messi a disposizione dati e documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;

- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- segnalare le carenze del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza della funzione Risorse Umane per l'irrogazione della sanzione ed il relativo provvedimento disciplinare.

In merito all'etica di comportamento dell'OdV, si sottolinea che, durante la propria attività, l'Organismo dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come referenti principali gli Organi societari e aziendali indicati dal presente Modello.

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

Nella scelta dei suoi componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'OdV, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina e di rinnovo, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza¹⁵.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, su richiesta degli Organi sociali, rilascia una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti **motivi di ineleggibilità** come di seguito elencati:

- relazioni di parentela, *coniugio* o affinità entro il IV grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità, tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, ovvero all'instaurazione del rapporto di

¹⁵ Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa od altre procedure concorsuali;

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 od altri delitti, comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, 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;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575, ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge 31 maggio 1965 n. 575, ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

Interverrà la automatica decadenza dalla carica di Organismo di Vigilanza laddove anche solo uno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato e tale motivo sia accertato da una delibera del Consiglio di Amministrazione.

Sotto questo aspetto, è stabilito che la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà comunque avvenire solo in presenza di una giusta causa, anche connessa o conseguente ad interventi di ristrutturazione societaria, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Risulta dunque utile e corretto specificare l'estensione del termine "per giusta causa", che potrà essere ragione di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza, qualora si possa configurare a carico dell'Organismo, o del singolo suo membro, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una negligenza grave, emersa durante nell'adempimento dei compiti connessi con l'incarico e che può essere configurata nell'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; ugualmente è considerata grave l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- ancora in relazione a comportamenti di natura omissiva, si consideri l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – nell'ottica di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – e che sia comprovata da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento");
- la cessazione del rapporto di lavoro, per i componenti interni all'azienda;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.

In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Il componente dell'OdV può rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessare dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dal Consiglio di Amministrazione, ovvero venga nominato altro componente in sostituzione.

In ogni caso, trascorso un mese dalle dimissioni, la carica si intende cessata.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativamente alla revoca, sostituzione o sospensione, è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Reporting agli organi societari

L'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione della Società:

- il piano di attività per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera;
- il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso, motivando le eventuali discordanze rispetto al piano preventivo e le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Menchetti Food che in termini di efficacia del Modello.

In merito alle criticità emerse, l'OdV propone al Consiglio di Amministrazione le azioni correttive ritenute adeguate al fine di rendere maggiormente efficace il Modello.

Gli incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organi societari coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione degli organi societari.

4.4 Segnalazioni e reporting verso l'OdV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza e di verifica sull'efficacia ed effettività del Modello di Menchetti Food, l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV") deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservazione del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Tale obbligo d'informazione costituisce anche lo strumento di accertamento, a posteriori, delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato analizzando "le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili ..." (da Linee guida Confindustria, giugno 2021, pag. 89).

I flussi di informazioni, canalizzati da opportuni processi di comunicazione aziendale, sono una componente essenziale del sistema di controllo interno e assumono rilevanza in chiave di prevenzione della commissione dei reati.

Il tema dei flussi informativi trova una regolamentazione nel D.Lgs.231/2001; l'art. 6, infatti, dispone che il Modello debba "prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, grazie a flussi informativi opportunamente strutturati, viene a conoscenza delle vicende dell'ente sotto profili rilevanti in termini di *compliance*; può in tal modo fornire elementi conoscitivi utili all'Organo amministrativo o al soggetto da questo delegato, per orientare le scelte gestionali in questo ambito.

Altresì, l'OdV può fornire elementi conoscitivi utili anche all'Organo di controllo, a supporto dell'azione di vigilanza che ad esso fa capo.

All'OdV devono pervenire comunicazioni capillari, efficaci, autorevoli, chiare, dettagliate e periodicamente ripetute, se richiesto dalle circostanze che caratterizzano l'oggetto del flusso informativo.

Pertanto, è necessario che il Modello di Organizzazione e Gestione (nel seguito anche "MOG") preveda l'adozione di adeguati reports indirizzati all'OdV, che devono essere redatti periodicamente dai responsabili delle funzioni delle varie Aree.

A tal proposito è stato adottato uno specifico protocollo per disciplinare le segnalazioni e i reporting verso OdV denominato: "Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza", **allegato E** alla "Parte Speciale" del Modello.

Oltre a quanto sopra descritto Menchetti Food ha istituito una e-mail dedicata (odv@menchettifood.it) con accesso esclusivo ai componenti dell'OdV ed ha adottato una apposita procedura per la raccolta delle segnalazioni, conforme a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 in materia di whistleblowing.

Chiunque, nello svolgimento delle proprie funzioni, dovesse riscontrare una violazione dei principi e delle regole sopra enunciate ovvero venisse a conoscenza o nutrisse fondati sospetti circa la commissione di fatti od atti rilevanti, sintomatici del rischio di commissione di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'OdV, che si attiverà per l'adozione dei provvedimenti opportuni, nel rispetto di quanto previsto dal successivo paragrafo 6 - whistleblowing.

4.5 Supporto all'Autorità Giudiziaria

Ove l'OdV dovesse riscontrare la commissione di fatti penalmente rilevanti da parte dei soci, dipendenti, collaboratori di Menchetti Food ovvero altri Destinatari del Modello, ne darà comunicazione ai membri del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV si impegnerà inoltre ad offrire il proprio supporto all'Autorità Giudiziaria, fornendo le informazioni e le notizie di reato di cui sia a conoscenza.

5. PRINCIPI GENERALI E REGOLE COMUNI

Nello svolgimento della propria funzione aziendale, tutti i destinatari del presente Modello, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di seguito descritte, dovranno attenersi al rispetto dei principi e delle regole generali contenute nei seguenti paragrafi della Parte Generale del Modello.

5.1 Principi generali per il conferimento di deleghe

Il sistema di deleghe deve essere ispirato al principio del doppio controllo in relazione a tutte le operazioni eccedenti l'ordinaria amministrazione e/o di valore superiore a determinate soglie, differenziate in funzione del livello di responsabilità di ciascun delegato o procuratore speciale.

Il sistema delle deleghe deve essere caratterizzato dai seguenti principi:

- a) ogni delega deve definire in modo chiaro e preciso i poteri del delegato e del soggetto gerarchicamente superiore al delegato;
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità, ad una posizione adeguata nell'organigramma e devono essere modificate ed aggiornate al verificarsi di mutamenti aziendali;
- c) il delegato deve disporre di potere di spesa adeguato alla funzione che gli è stata conferita.

Il sistema di deleghe attualmente in essere presso Menchetti Food è ispirato al principio del doppio controllo in relazione a tutte le operazioni eccedenti l'ordinaria amministrazione e/o di valore superiore a determinate soglie, differenziate in funzione del livello di responsabilità di ciascun delegato o procuratore speciale.

In particolare, le operazioni che implicino pagamenti di valore eccedente la soglia prestabilita in delega o procura, devono essere previamente autorizzate ed approvate, a seconda dei casi, dal Consiglio di Amministrazione.

5.2 Principi generali nell'offerta di omaggi

Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore (per esso intendendosi un valore non superiore a euro 150,00 per singolo omaggio) e per il loro carattere *una tantum*.

Nei rapporti con i partner contrattuali o terzi privati, è fatto divieto agli esponenti aziendali di:

- effettuare elargizioni in denaro di qualsiasi entità, nonché promettere o offrire loro (o ai loro parenti, affini o parti correlate) denaro, doni o omaggi o altre utilità suscettibili di valutazione economica, ove tali promesse od offerte di denaro, omaggi, doni siano volte a perseguire finalità corruttive o comunque illecite;

- accettare omaggi e regali o altre utilità suscettibili di valutazione economica, ove questi siano volti a perseguire finalità corruttive o comunque illecite.

5.3 Pagamenti in contanti

I pagamenti in contanti ammessi sono relativi esclusivamente:

- a piccoli importi per acquisti effettuati direttamente dal personale della Società per piccole necessità;
- a piccoli importi relativi a servizi resi;
- per il pagamento dei rimborsi concernenti le trasferte dei dipendenti (per quelli che non prevedono il bonifico bancario);
- per eventuali anticipi a dipendenti per missioni da svolgere;
- per il versamento di bollettini postali ove previsti come modalità di pagamento dei fornitori.

Per poter effettuare una spesa che prevede il pagamento in contanti, la stessa deve essere approvata dal relativo responsabile e superiore gerarchico, che ne deve firmare la pezza giustificativa.

Per gli anticipi eventualmente consegnati a dipendenti e/o agenti prima di una missione, viene fatta una lettera di consegna dell'importo con la firma per ricevuta da parte del dipendente (e/o agente) e la firma del responsabile dell'amministrazione per l'approvazione.

Di solito, la richiesta dell'anticipo viene fatta a mezzo e-mail all'ufficio amministrazione con la descrizione sommaria della missione da compiere.

Per il versamento con bollettini postali, ove previsto, viene approvata la spesa con le apposite firme sulle fatture di acquisto.

5.4 Regole comuni a tutti i pagamenti

Fatto salvo quanto sopra, tutti i pagamenti devono essere effettuati tramite titoli di credito, bonifico, versamenti ed altri strumenti di pagamento attraverso canali bancari che ne consentano la piena e costante tracciabilità.

La Società ha adottato e mantiene costantemente aggiornato un sistema di registrazione contabile di tutti i pagamenti eseguiti e ricevuti nello svolgimento delle proprie attività, che consente di individuare, tracciare ed archiviare i flussi finanziari tra la Società e tutti i propri creditori e debitori.

Nessun pagamento può essere eseguito a favore o percepito da soggetti (persone fisiche e giuridiche, imprese individuali od enti di qualsiasi natura e nazionalità) che non siano stati previamente identificati, tramite registrazione dei rispettivi dati in un'anagrafica che viene custodita dalla Società.

In sede di apertura delle posizioni dei diversi clienti, devono essere verificati tutti i dati ed indirizzi, se del caso, effettuando opportune visure camerali.

Tutti i pagamenti devono essere previamente autorizzati dal responsabile della Divisione della Società in relazione alla cui attività il pagamento viene effettuato secondo la seguente procedura:

- a) il soggetto che promuove la spesa, interpella il soggetto dotato del potere di disporre il pagamento in virtù di specifica delega;
- b) il soggetto interpellato, verificata la causale sottesa alla richiesta di pagamento e la fattura di acquisto, ove non ravvisi irregolarità o incongruenze, autorizza il pagamento, apponendo il proprio visto sulla copia della disposizione di pagamento;
- c) la fattura viene posta a confronto con i preventivi o con i contratti sottoscritti; solo nel caso di discordanza la fattura viene sottoposta all'Amministratore delegato;
- d) il responsabile amministrativo effettua il pagamento tramite home-banking e verifica il file delle scadenze compilato dall'ufficio amministrativo e sottopone all'Amministratore delegato la lista delle disposizioni di pagamento;

Più in generale, i destinatari della "Parte Speciale" del Modello, ove dovessero riscontrare una violazione dei principi ivi enunciati, saranno tenuti a darne senza indugio informazione al proprio superiore gerarchico, ovvero, in assenza, al Consiglio di amministrazione e, in ogni caso, all'OdV.

5.5 Ulteriori principi generali in materia di rapporti economici e finanziari con clienti, fornitori e dipendenti

Adottando il Codice Etico della capogruppo Valsa Group, la società si è ulteriormente dotata di principi generali per la disciplina dei rapporti economici e finanziari con clienti, fornitori e dipendenti.

Questi principi di condotta costituiscono parte integrante ed inscindibile del presente Modello e verranno, di volta in volta, richiamati all'interno delle singole Parti Speciali di interesse.

6. WHISTLEBLOWING

Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ha apportato modifiche sostanziali alla normativa del cosiddetto Whistleblowing. Si precisa che detta normativa tutela, da eventuali "ritorsioni", il soggetto che segnala le irregolarità di cui è venuto a conoscenza nel proprio ambito lavorativo. La disciplina era stata introdotta in Italia per le società di diritto pubblico e successivamente la Legge n. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha previsto l'obbligo di introduzione di un sistema di tutela per i dipendenti e/o collaboratori anche per le società private che avessero adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231 n. /2001.

La normativa ha previsto, per le società che abbiano un numero di dipendenti superiori a 49

o che abbiano adottato un Modello 231, di istituire obbligatoriamente “canali interni di segnalazione”. Inoltre, il D.lgs. n. 24/2023 ha previsto il rispetto di dettagliati requisiti tecnico-organizzativi e previsto adempimenti e conformità al Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) e al D.Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy), nonché differenziazioni tra soggetti pubblici e privati nonché tra società private con numero di dipendenti maggiori di 49 o di 249 e società che hanno adottato un Modello 231 con o senza i limiti numerici di dipendenti innanzi esposti.

Per quanto sopra, Menchetti Food è soggetta alla disciplina del c.d. Whistleblowing a seguito dell’adozione del MOG. La società ha un numero di dipendenti superiore a 49.

Pertanto, la società ha istituito il canale interno di segnalazione, in conformità al D.lgs. 24/2023, come descritto nello specifico allegato della Parte Speciale, contenente le “procedure del Whistleblowing”.

6.1 Principi osservati nella procedura

La società, nella propria procedura di whistleblowing, garantisce:

- l’istituzione di un canale interno, raggiungibile a mezzo posta ordinaria, a mezzo mail, a mezzo sistemi criptati che includano anche la possibilità di poter esporre verbalmente la segnalazione;
- che tutti i mezzi di segnalazione del canale siano tecnicamente efficienti e riservati e il cui accesso sia destinato ai/al soggetto destinatario della segnalazione;
- che tali mezzi e le relative procedure siano conformi alla normativa in materia di protezione dei dati personali (GDPR e Codice Privacy);
- che sia stata elaborata una specifica *Valutazione d’impatto sulla protezione dei dati (DPIA)* ex art. 35 GDPR sulle procedure tecniche e di gestione del canale whistleblowing nonché che sia stato nominato responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR il soggetto destinatario della segnalazione;
- che sia aggiornato il *Registro delle attività di trattamento* ex art. 30 GDPR;
- che il personale designato alla gestione delle segnalazioni abbia la formazione e curriculum adeguati a tale compito;
- che tutto il personale interno sia formato sul whistleblowing e sulle procedure di legge;
- che la procedura di segnalazione sia chiara, leggibile e raggiungibile da chiunque ne abbia interesse senza impedimento alcuno;
- che siano introdotte sanzioni nel sistema disciplinare per chiunque compia atti ritorsivi, per chiunque non adempia ai propri compiti in qualità di gestore del canale di segnalazione e di soggetto identificato come destinatario della segnalazione nonché per chiunque abusi dello strumento attraverso segnalazioni non veritiere.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Funzione del sistema disciplinare

Gli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale requisito di efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG o MOGC), l’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto

delle misure indicate nel Modello stesso.

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

Le **sanzioni** previste dal sistema disciplinare **saranno applicate ad ogni violazione** delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria¹⁶.

Tali sanzioni sono applicabili anche per le violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, che è un elemento costitutivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che l'OdV ha poteri di accertamento, valutativi e propositivi e nessun procedimento per violazione del Modello potrà essere gestito e/o archiviato senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

La Società, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore, ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

7.2 Il sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio è parte integrante del MOG e allo stesso sarà data ampia diffusione nella sua versione integrale, a cura della Società, per informare tutti i dipendenti e i collaboratori esterni.

Ogni dipendente avrà sempre la possibilità di prenderne visione presso l'ufficio amministrativo e/o delle risorse umane.

Nelle comunicazioni con i fornitori e con i clienti, verrà evidenziata l'adozione del MOG da parte di Menchetti Food.

Nelle stesure dei contratti di fornitura e nell'attività di commercializzazione, saranno previste apposite clausole che riporteranno le cause di risoluzione per inosservanza dei principi Etici di cui al MOG adottato dalla società.

Il Sistema sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione per i dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi sociali mediante sessioni mirate e

¹⁶ “L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, **un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato**. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni “esterne” da parte dello Stato” (tratto da Linee guida Confindustria, Giugno 2021, pag. 71).

specifiche.

Ad ogni nuova assunzione, l'Ufficio designato ai rapporti con il personale avrà cura di "notificare" al dipendente la consegna del MOG.

Le sanzioni ivi previste si applicano per il mancato rispetto del MOG e per coloro il cui comportamento rilevato dall'ODV, durante la propria attività, facesse emergere violazioni al D.Lgs. n.231/2001, anche se mai rilevati da indagini e/o condanne penalmente rilevanti.

7.3 Integrazione con i sistemi esistenti

Il sistema disciplinare previsto nel MOG viene integrato con le regole previste dal contratto nazionale applicato dall'azienda.

Le sanzioni previste dal MOG non potranno avere carattere discriminatorio.

Sono irrogate dal Consiglio di Amministrazione dopo l'esito del relativo procedimento disciplinare, istruito nel rispetto delle forme e delle garanzie previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 e dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicati da Menchetti Food.

La società potrà richiedere il risarcimento qualora dalla violazione delle regole di cui al presente Modello derivino danni alla società, come nel caso di applicazione alla stessa società delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

7.4 Destinatari del sistema disciplinare

Sono destinatari del presente sistema sanzionatorio, con le regole in esso stabilite:

- Organi sociali e loro componenti (Consiglio di Amministrazione, Sindaco, Revisori nonché OdV);
- prestatori di lavoro subordinato, dipendenti (impiegati, quadri e dirigenti - di seguito "Dipendenti");
- collaboratori (lavoratori parasubordinati, agenti, stagisti, etc.);
- consulenti (società di consulenza, professionisti, ecc.);
- fornitori;
- altri soggetti terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. Società di outsourcing, società interinali) - di seguito "Soggetti terzi".

7.5 Comportamenti sanzionabili

I soggetti destinatari del MOG sono sanzionabili per i comportamenti di seguito descritti:

- a) non attenersi alle prescrizioni e/o alle procedure introdotte con l'approvazione del MOG e a quelle introdotte con le successive ed eventuali modificazioni, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, per l'espletamento di una specifica attività;

- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività che:
- espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio della commissione di uno dei reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/2001;
 - siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/2001 (aggiramento volontario delle procedure);
 - siano tali da poter determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001, anche se poi non applicate.

Costituiscono violazione del Codice Etico e quindi sono sanzionabili le seguenti azioni e comportamenti da chiunque commessi nell'espletamento della propria attività:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico;
- ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico.

7.6 Segnalazioni e procedure delle infrazioni

Ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello, dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza inizia la procedura di accertamento dei fatti.

Se dall'accertamento emergesse un comportamento non conforme ai principi prima descritti, sarebbe individuata dall'ODV, d'intesa con il datore di lavoro, una sanzione disciplinare.

La sanzione è poi irrogata, nei confronti dell'autore della condotta censurata, con le modalità previste dal presente sistema sanzionatorio.

Il Consiglio di Amministrazione comunicherà tempestivamente all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta irrogazione formale della sanzione.

L'OdV annoterà tale evento nei propri verbali.

7.7 Sanzioni per i dipendenti

La violazione, da parte dei dipendenti di Menchetti Food, delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello, costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni, valutando in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito alla violazione medesima.

Per l'accertamento delle infrazioni, lo svolgimento dei procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni, restano validi i poteri già conferiti all'Organo dirigente, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Al fine di migliorare l'organizzazione e la gestione dell'attività lavorativa del personale dipendente collocato nella qualifica di impiegato/a e operaio, sia essa a tempo parziale o a tempo pieno, l'Ente ha adottato appositi regolamenti che prevedono provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dai Contratti Collettivi Nazionali applicati al personale di Menchetti Food, in funzione delle diverse tipologie di lavorazioni e funzioni del personale dipendente.

Le sanzioni applicate sono, quindi, quelle riportate nel Contratto Collettivo Nazionale Panificazione - Accordo FIESA, art. 54, ovvero:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

Nell'ottica del rispetto, e dell'applicazione dei principi contenuti nel Modello:

- a) incorre nel provvedimento dell'**ammonizione verbale** il lavoratore che violi in modo lieve le disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico (ad es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omesso controllo di sua competenza, ecc.), adottando un comportamento non conforme nelle "aree a rischio", ovvero non comunichi all'OdV le informazioni previste dal Modello;
- b) incorre nella sanzione dell'**ammonizione scritta** il lavoratore che incorra in recidiva delle infrazioni precedenti o nell'omessa comunicazione di quanto previsto in relazione ai flussi informativi verso l'OdV.

Si tratta di fattispecie che costituiscono lievi irregolarità o negligenze nell'adempimento dei propri doveri o compiti;

- c) incorre nel provvedimento del **biasimo o rimprovero comminato in forma scritta** il lavoratore che violi, in modo reiterato, la procedura aziendale o adotti comportamenti più volte non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, dovendo ravvisare in tale comportamento il non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute, in modo reiterato.

Sommariamente, incorre nel presente provvedimento il lavoratore che ripetutamente ponga in essere le violazioni di cui al punto a) che precede.

Si tratta, dunque, di irregolarità o negligenze di media gravità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri obblighi che costituiscano recidiva dei comportamenti di cui al punto a);

- d) incorre nel provvedimento della **multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore di retribuzione** il lavoratore avente il CCNL Panificazione - Accordo FIESA che:

- violi più volte i principi e i protocolli previsti dal presente Modello;
 - adottati, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso,
ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello;
- e) incorre nel provvedimento della **sospensione** dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di **tre giorni** il lavoratore che:
- violi le prescrizioni del Modello e adotti nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi della Società, arrecando un danno alla stessa o esponendola a una situazione di pericolo in ordine alle sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001;
 - violi l'obbligo di comunicare all'OdV la commissione di uno o più reati previsti dal Decreto di cui sia in qualsiasi modo a conoscenza;
- f) in relazione all'irrogazione delle misure disciplinari della multa o della sospensione, il regolamento adottato dalla Società prevede, a mero titolo indicativo, le seguenti condotte come potenziale oggetto di sanzione, nei confronti del lavoratore:
- che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui al CCNL applicato da Menchetti Food;
 - che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione;
 - che, per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;
 - che, all'interno dei luoghi di lavoro, esegua un lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
 - che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
 - che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
 - che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni, ecc.) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
 - che contravvenga al divieto di fumare all'interno dei luoghi di lavoro, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;
 - che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dal decreto legislativo n. 81/2008;
- g) incorre nel provvedimento del **licenziamento** il lavoratore che:
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta dolosa che può arrecare o abbia arrecato un serio pregiudizio a Menchetti Food;
 - ponga in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, in relazione all'irrogazione delle misure disciplinari del licenziamento, il regolamento adottato dalla Società prevede, a mero titolo indicativo, le seguenti condotte che possono costituire causa di licenziamento:

- inosservanza al divieto di fumare, quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti e ai materiali;
- assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie.

Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;

- abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;
- grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- mancato rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;
- litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, nel luogo di lavoro, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;
- recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;
- furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità Giudiziaria.
Limitatamente ai modelli e ai disegni, si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;
- quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno del luogo di lavoro, per proprio tornaconto e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocimento all'azienda;
- insubordinazione nei confronti dell'impresa o dei soggetti da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della società;
- trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sono applicate 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.

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

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. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

7.8 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti al quale sia imputabile la violazione delle previsioni del Modello, ivi compresi i principi del Codice Etico, si applicheranno le misure più idonee in conformità a quanto previsto per legge e dal CCNL applicabile, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro, quando la violazione commessa ed accertata sia tale da ledere e compromettere il vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro.

Potrà essere altresì revocata la procura conferita al dirigente stesso.

7.9 Sanzioni per gli amministratori

Le sanzioni previste per gli amministratori sono commisurate a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto.

Le sanzioni possono sfociare nei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) la revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- c) decurtazione degli emolumenti;
- d) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c.

In caso di accertata violazione delle prescrizioni previste dal Modello o dei principi del Codice Etico, l'Organismo di vigilanza ha dunque il compito di informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco unico della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procederà di conseguenza agli accertamenti necessari e sentito il Sindaco unico, assumerà i provvedimenti opportuni, come all'elenco che precede.

7.10 Sanzioni per i sindaci e revisori

Al Sindaco o al Revisore che nell'espletamento della propria funzione non osserva le procedure ed i principi etici adottati da Menchetti Food, sono comminate, a seconda della gravità, le seguenti sanzioni:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello (MOG);
- b) provvedimento di revoca, di cui all'art. 2400 c.c.

Se il comportamento è doloso o gravemente colposo, la Società sarà tenuta ad azionare le iniziative necessarie per la tutela dal mancato rispetto del contratto d'opera stabilito tra le parti.

7.11 Sanzioni nei confronti dell'OdV

Il componente dell'Organismo di Vigilanza (OdV) che viola il Regolamento o che ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, è sanzionato con:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Regolamento dell'OdV;
- b) decurtazione degli emolumenti;
- c) provvedimento di revoca da componente dell'OdV.

Se il comportamento è doloso o gravemente colposo, la Società sarà tenuta ad azionare le iniziative necessarie per la tutela dal mancato rispetto del contratto d'opera stabilito tra le parti.

7.12 Sanzioni per i soggetti terzi

L'inosservanza delle prescrizioni del MOG e del Codice Etico da parte dei soggetti terzi può determinare, nei loro confronti, le seguenti sanzioni:

- a) la diffida per lieve irregolarità;
- b) la risoluzione del relativo contratto.

Sarà sempre facoltà della Società, nei casi in cui si verificano tali violazioni, di ricorrere al rimedio della risoluzione del contratto e di domandare, qualora il caso lo consenta, l'eventuale applicazione di penali, rimanendo sempre valida la prerogativa della Società di pretendere il risarcimento di qualsiasi danno, diretto o indiretto, che derivi dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

A tale proposito, per maggior efficacia dell'impianto sanzionatorio, la Società cura l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte

del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

7.13 Misure Sanzionatorie in materia di Whistleblowing

In materia di Whistleblowing, di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24., la società ha predisposto la vigilanza sul rispetto del divieto di “atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione”.

Particolare attenzione sarà posta dall’OdV sul flusso informativo proveniente dal gestore del canale interno istituito e da segnalazioni che potranno essere ricevute dal destinatario della segnalazione, su licenziamenti o altre misure (ad esempio demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti del segnalante.

La società assicura la tutela del segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire e/o comportamenti discriminatori adottati in ragione della segnalazione effettuata (ad esempio: licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.).

Pertanto, qualora il segnalante, a seguito della segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova segnalazione circa le ritorsioni subite, affinché siano adottati i provvedimenti necessari per ripristinare la situazione e/o per rimediare alle conseguenze negative connesse alla discriminazione, nonché per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione.

Nell’ipotesi di Responsabilità del Whistleblower, fermo restando l’applicazione delle sanzioni sopra richiamate, la società potrà procedere in sede penale e civile, nei confronti del segnalante, anche per il risarcimento dei danni, soprattutto nel caso in cui l’infondata segnalazione integri gli estremi del reato di calunnia o di diffamazione o una forma di responsabilità civile ai sensi dell’art. 2043 c.c.

8. ATTIVITA’ DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

8.1 Le attività di verifica del Modello

Il Modello Organizzativo è periodicamente soggetto a verifiche che si estrinsecano in:

- **attività di monitoraggio**, che assicurerà l’integrazione e l’aggiornamento del Modello in considerazione di sopravvenute modifiche normative o di esigenze manifestate in sede di attuazione;
- **verifiche periodiche dell’applicazione e dell’efficacia dei protocolli e procedure adottate**: l’effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall’OdV, così come dettagliate nel paragrafo 4.2 della Parte Generale.

Come l’adozione, così l’attuazione del Modello è rimessa alla responsabilità della Società.

Sarà compito specifico dell’OdV verificare e controllare l’effettiva ed idonea applicazione del

medesimo, in relazione alle specifiche attività svolte dalla Società.

Oltre a quanto sopra descritto, verrà intrapresa una costante attività di analisi di qualsiasi segnalazione ricevuta nel corso dell'anno, comprensiva della descrizione delle iniziative intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi che potranno essere considerati rischiosi e, altresì, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, per il tramite dell'effettuazione di verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdV è chiamato a predisporre per il Consiglio di Amministrazione della Società.

La modifica del presente Modello sarà conseguente ad una delibera approvata, sulla scorta dei suggerimenti dell'OdV, da parte del Consiglio di Amministrazione.

Marciano della Chiaia (AR), li 20/12/2024