



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto legislativo 08 giugno 2001, n. 231

GAMBERO ROSSO S.P.A.

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

INDICE

PARTE GENERALE

	Pag.
Definizioni	5
1. Il D.lgs. 08 giugno 2001, n. 231 e la normativa rilevante	6
2. Il Modello	10
2.1 Le finalità del Modello	10
2.2 Il processo di predisposizione del Modello	11
2.3 Modifiche ed integrazioni del Modello	12
3. L'Organismo interno di Vigilanza (O.d.V.)	13
3.1 Identificazione	13
3.2 Funzioni e Poteri	15
3.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	16
3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	17
4. Il Codice Etico di Gambero Rosso S.p.A.	19
4.1 I principi che regolano l'attività della Società	19
4.2 Comunicazione e formazione sulla eticità aziendale	21
5. Formazione delle risorse e comunicazione del Modello	23
6. Modalità di comunicazione del Codice Etico	24
7. Sistema disciplinare	25
7.1 Definizione delle condotte oggetto di sanzione	25
7.2 Individuazione delle sanzioni irrogabili e dei destinatari	25
7.2.1 Sanzioni nei confronti dei dirigenti, degli amministratori e dei sindaci	26
7.2.2 Sanzioni nei confronti dei quadri, impiegati ed operai	26
7.2.3 Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni	27
7.2.4 Il meccanismo di proposizione ed irrogazione delle sanzioni	27
7.2.4.1 Misure nei confronti dei dipendenti	28
7.2.4.2 Misure nei confronti dei dirigenti	28

7.2.4.3	Misure nei confronti degli amministratori	28
7.2.4.4	Misure nei confronti dei sindaci	28

Definizioni

- “Organismo di Vigilanza” o “O.d.V.”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Gambero Rosso S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti (compresi i dirigenti) di Gambero Rosso S.p.A.;
- “D.lgs. 231/2001”: il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche;
- “Linee Guida”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di Gambero Rosso S.p.A., quali ad esempio le società di servizio, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la GR addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Attività Sensibili”: attività di Gambero Rosso S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001.

1. IL D.LGS. 08 GIUGNO 2001, N. 231 E LA NORMATIVA RILEVANTE.

Il decreto legislativo 231/2001 (nel seguito il “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità delle persone giuridiche per taluni reati, tassativamente indicati, se commessi a vantaggio o nell’interesse dell’Ente:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall’omissione di vigilanza.

La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato ed è peraltro autonoma e svincolata dalle vicende processuali dell’autore del reato.

In particolare, la società risponde con il suo patrimonio anche se:

- l’autore del reato non è stato identificato;
- l’autore del reato non è imputabile;
- il reato si estingue per causa diversa dall’amnistia (ad esempio: prescrizione, morte del reo prima della condanna, ecc.).

Il giudice penale è competente non solo per il procedimento a carico della persona fisica alla quale è ascritta l’ipotesi di reato, ma anche per il procedimento a carico della Società che ne ha tratto beneficio o nel cui interesse è stato commesso.

La responsabilità dell’Ente sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di reato (c.d. “reati presupposto”) individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/2001);
- reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/2001);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);

- reati societari nonché reato di “corruzione tra privati” (art. 25-ter D.lgs. 231/2001);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- reati contro l’incolumità fisica, con particolare riferimento all’integrità sessuale femminile (art. 25-quater.1 D.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);
- reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse (art. 25-sexies D.lgs. 231/2001 ed art. 187-quinquies “Responsabilità dell’ente” del TUF,);
- reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 2-septies D.Lgs 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs 231/2001);
- reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 (“Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs 231/2001);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs 231/2001);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs 231/2001).

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- la *sanzione pecuniaria*, la cui commisurazione è determinata in numero e valore 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 o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- la *sanzione interdittiva*:
 - interdizione dell’esercizio dell’attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- *la confisca del prezzo o del profitto del reato;*
- *la pubblicazione della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale.*

Si ricorda infine che il pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto, nei casi in cui esistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il Decreto prevede espressamente (artt. 6 e 7) che la responsabilità amministrativa sia esclusa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati disciplinati dal Decreto e se gli stessi siano stati efficacemente attuati. In particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, affinché si benefici della condizione esimente stabilita nel Decreto, è necessario che la Società provi che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati;
- sia stato affidato ad un organismo di vigilanza dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello.

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sarà, di contro, la pubblica accusa a fornire prova che:

- non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati;
- il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Dunque, nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà luogo in ogni caso alla responsabilità amministrativa della Società. Qualora i reati ex D.lgs. 231/2001 siano stati commessi da soggetti sottoposti la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello non determinerà per ciò stesso la responsabilità della Società, essendo altresì necessario che la pubblica

accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tale ultimo caso, dunque, la pubblica accusa dovrà provare che vi è stata la cosiddetta colpa di organizzazione.

Un Modello è ritenuto efficace (art. 6, comma 2) se:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. “mappatura” delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede (art. 7, comma 4):

- una verifica periodica e un’eventuale modifica a consuntivo dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;
- irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

La responsabilità dell’Ente si configura anche in relazione a reati commessi all’estero nell’interesse o a vantaggio di una Società che abbia in Italia la sua sede principale, purché lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda in autonomia a perseguire il reato.

2. IL MODELLO.

2.1 Le finalità del Modello.

L'adozione del Modello è stata assunta nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Gambero Rosso S.p.A., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” di Gambero Rosso S.p.A. si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure, nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività di GR vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono ed aggiornano costantemente un sistema normativo interno (Codice Etico, procedure operative, regolamenti, ecc.), finalizzato alla prevenzione dei reati, con particolare riferimento alle procedure di gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una adeguata segregazione delle funzioni;
- attribuiscono all'O.d.V. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Gambero Rosso S.p.A. nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Fondazione;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Gambero Rosso S.p.A. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Gambero Rosso S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui GR fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Gambero Rosso S.p.A. intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

2.1 Il processo di predisposizione del Modello.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, che vengono qui di seguito descritte.

A) Mappatura delle attività a rischio.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le aree di attività di GR e, tra queste, individuare i processi e le attività in cui potessero, in astratto, essere realizzati i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione delle attività aziendali a rischio è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione di GR (organigrammi, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e la successiva effettuazione di una serie di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale.

Con riferimento alla mappatura delle attività aziendali, effettuata, sulla base dello specifico contesto in cui opera Gambero Rosso S.p.A. ed alla relativa rappresentazione delle attività sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività di GR e per ciascun reato sono stati individuate le modalità di commissione della condotta illecita.

Il risultato di tale attività è contenuto in un documento denominato "*Mappa delle aree aziendali a rischio reato ex D.lgs. 231/2001*", in cui è rappresentata l'analisi dei rischi

potenziali, con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nello specifico contesto aziendale.

B) Analisi del sistema di controllo interno.

Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema di controlli preventivi esistenti nelle attività a rischio, al fine di effettuare il successivo giudizio di idoneità dello stesso ai fini della prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o “tracciabilità” delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni fornite dalle strutture aziendali e l’analisi della documentazione da esse fornita.

C) Gap Analysis.

Sulla base dei risultati ottenuti nella precedente fase e del confronto degli attuali presidi di controllo con un modello teorico di riferimento (coerente con il Decreto, con le Linee Guida di Confindustria e con le migliori pratiche nazionali ed internazionali), GR ha individuato una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere.

Il risultato di tale attività è contenuto in un documento denominato “*Gap Analysis/Master Plan*”.

2.2 Modifiche ed integrazioni del Modello.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Gambero Rosso S.p.A..

In particolare è demandato al Consiglio di Amministrazione di Gambero Rosso S.p.A., su proposta dell’Organismo di Vigilanza, di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad eventuali altre tipologie di reati attratte, per effetto di nuove normative, nell’ambito di applicazione del Decreto.

3. L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA (O.D.V.)

3.1 Identificazione.

La Società ha identificato l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "l'OdV" o "l'Organismo") in un organo monocratico, che riferisce al Consiglio di Amministrazione, rispondente ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 ed alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

È fatta salva l'attribuzione al Collegio Sindacale di GR delle funzioni proprie dell'OdV, conformemente alle prescrizioni legislative di cui all'art. 6, comma 4-*bis*, del D.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e risponde ai requisiti di:

- **autonomia ed indipendenza**, in quanto deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente (ed in particolare dell'organo dirigente). Per assicurare le necessarie autonomia di iniziativa e indipendenza è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi;
- **professionalità**, perché deve essere dotato di specifiche capacità professionali, con particolare riferimento all'attività ispettiva e consulenziale ed alle conoscenze giuridiche;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di struttura costituita *ad hoc* e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che implicino decisioni con effetti economico-finanziari.

La nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza spetta al Consiglio di Amministrazione, che ne stabilisce anche il compenso.

Con riferimento alle cause di ineleggibilità ed incompatibilità si evidenzia che:

- i componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice della società, né dovranno essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente.
- non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente, che compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, può intervenire solo per giusta causa.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento ai doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna della Società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

3.2 Funzioni e Poteri.

All'OdV sono affidati, in autonomia, dal Consiglio di Amministrazione, i compiti ed i poteri previsti dal Modello, riportati nel dettaglio del Regolamento Istitutivo.

In particolare, l'Organismo ha il compito di:

- valutare il funzionamento e l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001, curandone l'aggiornamento anche in relazione alle modifiche normative-giurisprudenziali ed ai mutamenti organizzativi della Società;
- elaborare un programma di verifica, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività, assicurando e verificandone l'attuazione;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali e, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, dei Consulenti;
- effettuare proposte ed osservazioni alla funzione competente per l'adozione delle opportune disposizioni interne, procedure e protocolli;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari, supportando, altresì, la funzione competente anche in ordine alla valutazione circa l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i poteri di:

- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante, nel rispetto delle normative vigenti;

- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali elementi informativi sulla gestione delle attività nelle aree a rischio e coordinarsi con essi, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio di dette attività. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal management su eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato e sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti di seguire gli aspetti relativi all'attuazione del Modello 231, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, la formazione del personale, i provvedimenti disciplinari in caso di violazioni del Modello, ecc.;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria ai fini del funzionamento del Modello 231 (ad esempio: istruzioni operative, note, chiarimenti, ecc.);
- richiedere l'ausilio di consulenti esterni per lo svolgimento di talune attività.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

Il Regolamento istitutivo dell'OdV, adottato dal Consiglio di Amministrazione, deve disciplinare nel dettaglio i requisiti, compiti e poteri dell'Organismo e la necessità delle dotazioni finanziarie per lo svolgimento dell'attività.

3.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione. In particolare, l'OdV.

- riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello, trasmettendo copia di tale relazione al Collegio Sindacale;
- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

L'Organismo può essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso e del Codice Etico sono agevolate da flussi informativi che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.lgs. 231/2001.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs 231/2001;
- ogni significativa modifica del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio: check list sul livello di conformità agli adempimenti, copia del verbale delle riunioni periodiche tenute dal Responsabile SPP con il Rappresentante dei lavoratori ed il medico competente; report periodico riguardante gli eventi formativi effettuati in materia di sicurezza sul lavoro);
- le risultanze di eventuali relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs 231/2001;
- ogni significativa modifica intervenuta nell'assetto organizzativo della compagnia (a titolo esemplificativo il sistema delle deleghe, l'organigramma, l'istituzione di nuovi uffici o funzioni);

- le notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L’Organismo di Vigilanza ha il potere di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico della Società, hanno l’obbligo di informare l’Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Le informazioni pervenute all’Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell’attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell’Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

4. IL CODICE ETICO DI GAMBERO ROSSO S.P.A..

In ottemperanza al disposto normativo del D.lgs. 231/2001, viene predisposto un documento denominato Codice Etico, con lo scopo di individuare e definire in modo chiaro ed esaustivo l'insieme dei valori, dei principi fondamentali e delle norme comportamentali che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività societarie nel perseguimento dei propri obiettivi.

L'insieme delle regole contenute nel Codice Etico, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce non solo una piena tutela dell'immagine e della reputazione societaria ma anche un vero e proprio approccio "etico" al mercato.

Inoltre, al fine di assicurare una completa conoscenza delle suddette prescrizioni, gli organi societari preposti, dopo averlo elaborato e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, curano che venga diffuso e distribuito all'interno della società e che venga portato a conoscenza di tutti i soggetti terzi che entrano in rapporto professionale con la società stessa.

4.1 I principi che regolano l'attività della Società.

Il *corpus* del Codice Etico, è così suddiviso:

- principi generali che individuano i valori di riferimento nelle attività aziendali;
- criteri di condotta;
- diritti e doveri che forniscono le linee guida e le norme cui i soggetti destinatari devono conformarsi;
- meccanismi di attuazione, di controllo, di adeguamento e di miglioramento del codice stesso.

I principi fondamentali che ispirano l'attività della Società sono:

- Legalità: tutto il personale è tenuto al rispetto delle leggi e normative vigenti, del Modello Organizzativo, del Codice Etico e delle norme interne aziendali;
- Lealtà: tutto il personale si impegna ad agire con la massima lealtà, con senso di responsabilità, anche nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale, e con attitudine di piena buona fede in ogni attività o decisione;
- Trasparenza: ogni informazione resa all'interno ed all'esterno della Società deve corrispondere ai canoni della verità, accuratezza e completezza;
- Rispetto della dignità delle persone: la Società rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità;
- Attenzione alla clientela: al fine di soddisfare le richieste e le aspettative dei clienti, appassionati o operatori del settore enogastronomico, nonché di creare valore per i medesimi, la Società si impegna a garantire professionalità, disponibilità, imparzialità, collaborazione e standard qualitativi elevati fornendo il massimo livello di servizio.

Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato sulle opinioni politiche e sindacali, la religione, la razza, la nazionalità, l'età, il sesso, l'orientamento sessuale, lo stato di salute ed in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana;

- Impegno al miglioramento: il personale si impegna nei confronti del Gruppo Gambero Rosso a dare il meglio delle proprie competenze professionali ed a migliorarle continuamente con gli strumenti offerti dall'azienda;
- Riservatezza: il personale si impegna a trattare ogni informazione ottenuta in relazione alla prestazione dell'attività lavorativa come riservata e, pertanto, a non divulgarla se non nei limiti dell'uso di tali informazioni per lo svolgimento dell'attività e nel rispetto del principio di trasparenza. La comunicazione all'esterno delle informazioni riservate e price sensitive è eseguita sotto il controllo delle funzioni preposte;
- Assenza di conflitto di interessi: il personale assicura che ogni decisione di business è presa nell'interesse della Società e deve pertanto evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte in GR che possa pregiudicare la indipendenza di giudizio e di scelta;

- Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro: la Società promuove condizioni ed ambienti di lavoro che tutelino l'integrità psicofisica delle persone e che favoriscano propositività, creatività, partecipazione attiva, capacità di lavorare in team ed assunzione di responsabilità;
- Pari opportunità: lo sviluppo professionale e la gestione del personale sono basati sul principio di pari opportunità; il riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse dalle persone costituiscono i criteri essenziali per gli avanzamenti di carriera e retributivi, nel confronto continuo e sistematico con il mercato, garantendo trasparenza sul metodo della valutazione e sulle modalità di comunicazione;
- Sviluppo professionale: GR si impegna a mettere a disposizione del personale adeguati strumenti ed opportunità di crescita professionale.

4.2 Comunicazione e formazione sulla eticità aziendale.

I destinatari del Codice Etico sono i dipendenti, gli amministratori ed i sindaci della Società, nonché tutti i terzi che con GR intrattengano relazioni di affari.

Dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il Codice Etico è consegnato a tutti gli interessati ed illustrato mediante un adeguato piano di informazione e sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle regole ivi contenute.

Inoltre, allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice a tutti i suoi destinatari, viene predisposto e realizzato un piano di formazione periodico, volto a favorire la conoscenza dell'evoluzione ermeneutica dei principi e delle norme etiche.

L'attività di informazione e comunicazione, si concretizza su due piani:

- all'interno, favorendo un'ampia diffusione anche mediante affissione in luoghi accessibili a tutti;
- all'esterno, curando che il documento sia a disposizione di qualunque interlocutore dell'impresa.

La rilevanza che la Società riconosce ai principi sanciti dal Codice Etico, e conseguentemente alla sua comunicazione a tutti i soggetti interessati, determina la predisposizione di specifiche sanzioni disciplinari a carico di chiunque dovesse agire in

violazione delle norme comportamentali ivi contenute, cagionando, in tal modo, un danno alla Società.

5. FORMAZIONE DELLE RISORSE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO.

La società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con grado di approfondimento diversificato in relazione al diverso livello di coinvolgimento nelle attività sensibili.

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza ad ogni componente degli organi sociali, previa sottoscrizione della dichiarazione di conoscenza ed adesione al modello, che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è altresì comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a tutti i dirigenti della società ed ai Responsabili di Unità.

I principi del Modello sono illustrati attraverso corsi di formazione a cui è posto obbligo di partecipazione, le cui modalità di esecuzione sono predisposte in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è, inoltre, comunicato a ciascun dipendente, neo assunto o già in servizio, ed illustrato attraverso iniziative di informazione mirata per quadri, impiegati e operai.

Il Modello è reso disponibile a tutti gli utenti, anche non dipendenti, sui siti intranet ed internet aziendale.

In conformità a quanto già previsto per il Codice Etico, il documento di sintesi del Modello 231 è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari.

L'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, dovrà essere previsto da apposita clausola inserita nel contratto di riferimento, che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

La Società predisporrà le opportune modalità di comunicazione dei principi di riferimento del Modello al mercato.

6. MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEL CODICE ETICO.

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Codice Etico.

In particolare il Codice Etico è distribuito a tutti i componenti degli organi sociali ed a tutti i dipendenti.

Il Codice Etico è reso disponibile a tutti gli utenti, anche non dipendenti, sui siti intranet ed internet aziendale.

Al fine di assicurare una corretta comprensione del Codice Etico, la Società, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, predispone ed effettua iniziative di formazione del personale differenziate secondo il ruolo e la responsabilità del dipendente.

Il richiamo all'adozione del Codice Etico è inoltre inserito in tutte le richieste d'offerta e negli ordinativi di acquisto rivolti ai fornitori.

Nei contratti di fornitura o collaborazione è prevista l'introduzione di clausole risolutive espresse in caso di violazione degli impegni assunti da terzi al rispetto dei principi dettati dal Codice Etico.

7. SISTEMA DISCIPLINARE.

7.1 Definizione delle condotte oggetto di sanzione.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, può ritenersi efficacemente attuato se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

La predeterminazione di sanzioni conseguenti alla violazione dei precetti contenuti nel modello è pertanto finalizzata a dare attuazione al Modello stesso.

Costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello e del Codice Etico.

In particolare, sono condotte rilevanti ai fini dell'applicazione di sanzioni disciplinari:

- le azioni od omissioni non conformi alle prescrizioni del Modello, messe in atto nell'ambito di "attività sensibili", in cui sussiste il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001, finalizzate alla commissione dei medesimi illeciti, idonei ad esporre la Società alla responsabilità prevista per legge;
- le azioni od omissioni non conformi alle prescrizioni del Modello poste in essere nell'esercizio di attività connesse alle "attività sensibili", tali da esporre la Società al rischio di commissione di reati contemplati dal D.lgs 231/2001;
- le condotte non conformi ai principi dettati dal Codice Etico.

L'applicazione del sistema sanzionatorio disciplinare è autonomo rispetto all'instaurazione ed all'esito dell'eventuale procedimento penale instaurato dall'Autorità Giudiziaria.

7.2 Individuazione delle sanzioni irrogabili e dei destinatari.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In particolare, nell'irrogazione delle sanzioni l'organo competente dovrà considerare:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- la gravità della condotta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;

- l’eventualità che i comportamenti non abbiano determinato una violazione sanzionabile ma abbiano integrato esclusivamente un tentativo di violazione;
- l’eventuale recidività del suo autore.

I destinatari del sistema disciplinare sono, i dirigenti, gli amministratori e sindaci della società, i quadri, gli impiegati e gli operai, nonché i collaboratori ed i soggetti terzi che operano per conto della società.

7.2.1 Sanzioni nei confronti dei dirigenti, degli amministratori e dei sindaci.

La violazione da parte dei dirigenti della Società, delle prescrizioni imposte dal Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico, determina l’inadempimento di obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, rilevante ex art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro).

Spetta all’amministratore delegato, o in caso di conflitto d’interesse e nelle ipotesi più gravi al Consiglio di Amministrazione, l’individuazione e l’applicazione delle sanzioni ritenute più opportune.

In relazione alla gravità degli illeciti disciplinari accertati, le sanzioni sono:

- il richiamo orale;
- il richiamo scritto;
- la multa;
- la sospensione;
- il licenziamento.

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

In caso di violazioni commesse da parte degli amministratori o dei sindaci, spetterà rispettivamente all’intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale provvedere ad assumere i provvedimenti sanzionatori ritenuti più opportuni.

Nei casi di maggiore gravità potrà essere coinvolta anche l’assemblea dei soci.

7.2.2 Sanzioni nei confronti dei quadri, impiegati ed operai.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un lavoratore subordinato (quadro, impiegato ed operaio), si instaura la procedura disciplinare di

accertamento dell'illecito, nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Le sanzioni irrogabili sono:

- il richiamo orale;
- l'ammonizione scritto;
- la multa;
- la sospensione;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Incorre nella sanzione del licenziamento con preavviso, il lavoratore subordinato che nello svolgimento di "attività sensibili" tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, finalizzato al compimento di una condotta integrante una delle ipotesi di reato contemplate dal D.Lgs 231/2001.

Incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso, il lavoratore subordinato che nello svolgimento di "attività sensibili" adotti una condotta in palese violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice etico, idonea a determinare la concreta applicazione a carico delle società delle sanzioni, anche cautelari, previste dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale contegno un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza dell'esecuzione dell'attività lavorativa così grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

7.2.3 Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni.

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni, collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico, è sanzionata secondo quanto previsto dalla clausole contrattuali con l'applicazione di penali o con la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

7.2.4 Il meccanismo di irrogazione delle sanzioni.

Ricevuta la notizia di una violazione del Modello o dei principi del Codice Etico, la Società avvia la relativa procedura di accertamento.

7.2.4.1 Misure nei confronti dei dipendenti.

In ordine alle violazioni imputate ai lavoratori subordinati, trova applicazione la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dalla contrattazione collettiva applicabile in materia.

Qualora sia accertata la commissione dell'illecito, la Società irroga nei confronti dell'autore della condotta censurata la sanzione ritenuta congrua e ne dà avviso all'Organismo di Vigilanza, tenuto a verificare l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

7.2.4.2 Misure nei confronti dei dirigenti.

In ordine alle violazioni imputate ai dirigenti spetta all'Amministratore delegato, o in caso di conflitto d'interesse e nelle ipotesi più gravi al Consiglio di Amministrazione, svolgere gli accertamenti necessari e irrogare le sanzioni ritenute più opportune.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

7.2.4.3 Misure nei confronti degli amministratori.

In caso di violazioni imputate agli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della notizia di infrazione.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e, sentito il Collegio Sindacale, assume i provvedimenti sanzionatori più opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

7.2.4.4 Misure nei confronti dei sindaci.

In caso di violazioni imputate ai sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i componenti del Collegio Sindacale ed i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e, sentito il Consiglio di Amministrazione, irroga i provvedimenti sanzionatori più opportuni.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.