

# ZUMAGLINI & GALLINA<sup>SPA</sup>

C.so Vittorio Emanuele II n° 103-10128 Torino tel +39 011.5178540-fax +39 011.5178757  
info@zumagliniegallina.it-www.zumagliniegallina.it

La Direzione Aziendale  
sig.ra Azelia Gallina

## MODELLO ORGANIZZATIVO Dlgs 231/01

M.O.

REVISIONI		
rev.00	prima emissione	20.10.2011
rev.01	revisione generale	13.01.2013
rev.02	inserimento nuovi reati	05.02.2015
rev.03	revisione generale	27.06.2016
rev.04	revisione generale	05.11.2019
rev.05	inserimento nuovi reati	18.12.2020
rev.06	revisione generale	giugno 2023
rev.07	revisione generale	24.07.2024

---

ZUMAGLINI  
& GALLINA

---

COSTRUTTORI DAL 1946



**Modello Organizzativo *ex* D. Lgs. 231/01**

Rev. Luglio 2024

## Sommario

<b>Sommario</b> .....	<b>2</b>
<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>6</b>
Introduzione.....	6
<b>1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO</b> .....	<b>12</b>
1.1. La responsabilità amministrativa dell’ente secondo il d.lgs. 231/2001 e le successive modifiche ed integrazioni .....	13
1.2. Le fattispecie di reato contenute nel d. lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.....	15
1.3. L’apparato sanzionatorio.....	28
1.3.1. Le sanzioni pecuniarie. ....	28
1.3.2. Le sanzioni interdittive. ....	29
1.3.3. La confisca. ....	31
1.3.4. La pubblicazione della sentenza.....	31
1.4. I modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità dell’ente....	32
1.5. Tavola riepilogativa .....	33
<b>2. GLOSSARIO</b> .....	<b>34</b>
2.1. Glossario .....	35
<b>3. ELEMENTI DELLA GOVERNANCE SOCIETARIA E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ</b> .....	<b>39</b>
3.1. Premessa: la Zumaglini & Gallina s.p.a. Società benefit.....	40
3.2. Il modello di governance di Zumaglini & Gallina s.p.a. Società Benefit .....	44
3.3. L’assetto organizzativo di Zumaglini & Gallina s.p.a. Società Benefit .....	45
3.4. Certificazioni.....	45
<b>4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ZUMAGLINI &amp; GALLINA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT S.P.A.</b> .....	<b>46</b>
4.1. Premessa.....	47
4.2. Adozione, modifiche, integrazioni e aggiornamento del modello.....	50
4.3. Attuazione, controllo e verifica dell’efficacia del modello.....	50
4.4. Mappatura dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. ....	51
<b>5. CODICE ETICO</b> .....	<b>52</b>
5.1. Scopo.....	53
5.2. Campo di applicazione .....	54

5.3.	Principi e valori .....	55
5.3.1.	Dipendenti e Collaboratori .....	55
5.3.2.	Azionisti.....	56
5.3.3.	Ambiente.....	56
5.3.4.	Associazioni e Ong.....	57
5.3.5.	Prodotto.....	57
5.3.6.	Clienti .....	57
5.3.7.	Fornitori .....	57
5.3.8.	Concorrenti .....	58
5.3.9.	Altre parti interessate .....	58
5.3.10.	Istituzioni.....	58
5.3.11.	Antitrust e organi regolatori.....	58
5.3.12.	Partiti, associazioni con finalità politiche e organizzazioni sindacali .....	59
5.3.13.	Riservatezza.....	59
5.3.14.	Completezza e trasparenza delle informazioni.....	59
5.3.15.	Diligenza, accuratezza e correttezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti.....	60
5.3.16.	Buona fede ed equità nella gestione dei rapporti contrattuali .....	60
5.3.17.	Equità dell'autorità .....	60
5.3.18.	Correttezza e conflitti di interesse .....	60
5.3.19.	Utilizzo delle risorse finanziarie .....	61
5.3.20.	Quesiti, segnalazioni, whistleblowing .....	61
5.3.21.	Finalità benefit .....	62
5.4.	L'impegno nei confronti di Dipendenti e Collaboratori .....	63
5.5.	L'impegno nei confronti dei Fornitori e Sub-appaltatori .....	66
5.6.	L'impegno nei confronti del Cliente .....	68
5.7.	L'impegno nei confronti di altre parti interessate .....	70
5.8.	L'impegno dei Dipendenti e dei Collaboratori nei confronti di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit	71
5.9.	L'impegno dei Clienti.....	74
5.10.	L'impegno dei Fornitori e Sub-appaltatori .....	74
5.11.	Rispetto delle norme .....	75
5.12.	Referenti per l'interpretazione e applicazione del Codice Etico.....	75
5.13.	Organismo di Vigilanza.....	76
5.14.	Segnalazione delle violazioni .....	77
<b>6.</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>78</b>
6.1.	Introduzione .....	79
6.2.	Sanzioni applicabili ai dipendenti, criteri di scelta e relativo procedimento disciplinare.....	79

6.3.	Scelta della sanzione .....	80
6.4.	Procedimento disciplinare .....	81
6.5.	Sanzioni applicabili ai dirigenti .....	81
6.6.	Disciplina applicabile nei confronti di collaboratori esterni e partners .....	82
6.7.	Sanzioni specifiche in materia di tutela del whistleblower .....	82
<b>7.</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>83</b>
7.1.	Premessa.....	84
7.2.	Composizione dell'organismo di vigilanza sul modello 231. nomina, cessazione e sostituzione dei suoi membri.....	84
7.3.	Funzioni dell'organismo di vigilanza sul modello organizzativo .....	85
7.4.	Attuazione del modello organizzativo .....	86
7.5.	Osservanza del modello organizzativo .....	87
7.6.	Adeguatezza ed aggiornamento del modello organizzativo.....	87
7.7.	Flussi informativi interni .....	88
7.7.1.	Reporting dell'organismo di vigilanza.....	88
7.7.2.	Obblighi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza. ....	89
7.8.	Tutela del whistleblowing. ....	90
<b>8.</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING.....</b>	<b>91</b>
8.1.	Il quadro normativo .....	92
8.1.1.	Definizioni .....	92
8.1.2.	Destinatari e ambito di applicazione.....	92
8.2.	La segnalazione interna .....	93
8.2.1.	Oggetto. ....	93
8.2.2.	Contenuto.....	94
8.2.3.	Segnalazioni in forma anonima. ....	95
8.2.4.	Destinatario della segnalazione. ....	95
8.2.5.	Modalità di trasmissione della segnalazione - canali interni.....	95
8.2.6.	Verifica della segnalazione interna. Adempimenti e poteri dell'organismo di vigilanza. ....	97
8.3.	Segnalazione esterna .....	98
8.4.	Divulgazione pubblica.....	99
8.5.	Denuncia all'Autorità Giurisdizionale.....	99
8.6.	Protezione dei dati e conservazione dei documenti.....	99
8.7.	Provvedimenti decisionali .....	101
8.8.	Forme di tutela del segnalante (Whistleblower) .....	101
8.8.1.	Obbligo di riservatezza. ....	101
8.8.2.	Divieto di discriminazione e ritorsione.....	102
8.8.3.	Tutele in ambito giuslavoristico.....	103

8.8.4.	Sistema di protezione per persone diverse dal whistleblower .....	103
8.9.	Responsabilità del Whistleblower .....	103
8.10.	Sistema disciplinare. ....	104
8.11.	Diffusione.....	104

## PARTE GENERALE

### *Introduzione*

Il Documento che segue costituisce manifestazione della scelta della Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit di adeguare e conformare la propria organizzazione e la propria attività d'impresa al contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001 - *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* - nonché alle successive modifiche ed integrazioni del medesimo testo legislativo.

## **1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**

### ***1.1. La responsabilità amministrativa dell'ente secondo il d.lgs. 231/2001 e le successive modifiche ed integrazioni***

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la **responsabilità amministrativa degli enti**. La normativa prevede, infatti, la responsabilità, cd. amministrativa, degli enti (con ciò intendendosi anche le imprese, ivi comprese quelle costituite in forma di società) per una **serie ben precisa di illeciti**, corrispondenti ad altrettante fattispecie di reato previste dall'ordinamento – che si specificeranno successivamente – se commessi *nell'interesse o vantaggio* dell'ente stesso da soggetti organicamente inseriti all'interno dell'organizzazione (vertici, responsabili, preposti, dipendenti, ecc.) o anche solo in rapporto funzionale con l'ente stesso. **Interesse e vantaggio** sono elementi chiave di questa disciplina e sono requisiti tra loro alternativi: il primo indica la proiezione finalistica della condotta (l'obiettivo perseguito da chi agisce per conto dell'ente); il secondo si riferisce invece al risultato concretamente conseguito. Detti elementi possono essere contemporaneamente presenti in occasione della realizzazione di un reato commesso per avvantaggiare l'ente; è comunque sufficiente la sussistenza di uno solo (l'interesse o il vantaggio) per porre il primo tassello di una possibile responsabilità dell'ente ex d. lgs. 231/2001.

E' bene precisare che, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. 231/01, la realizzazione di un reato nell'interesse **esclusivo** dell'agente (persona fisica) o di un soggetto terzo esclude la responsabilità dell'ente.

Questa forma di responsabilità, si badi, va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

**La responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia stata posta in essere da soggetti legati all'ente da due tipi di relazioni:**

- a. quella facente capo ai “*soggetti in cd. posizione apicale*”, cioè i vertici dell'azienda (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso);
- b. quella riguardante “*soggetti sottoposti all'altrui direzione*”.

Fatta questa premessa, va specificato che il D.Lgs. n. 231/2001 prevede due differenti forme di responsabilità, quella dei soggetti in posizione **apicale** e quella dei **soggetti sottoposti all'altrui direzione**.

In linea generale, la legge esonera dalla responsabilità l'ente qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati; tale esimente -però - opera diversamente a seconda che i reati siano

commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti **in posizione "apicale"**, la responsabilità è esclusa se ricorrono tutte le seguenti condizioni (la cui **prova è richiesta all'ente incolpato**):

1. che l'organo dirigente abbia **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un **organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo** (c.d. Organismo di Vigilanza);
3. che gli autori del reato abbiano agito eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;
4. che non vi sia stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di cui alla lettera  
b).

Per contro, nel caso di reati commessi da **soggetti sottoposti**, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata *inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza* (circostanza la cui prova spetta alla pubblica accusa). Tale inosservanza è *esclusa* dalla legge se l'ente, prima della commissione del reato, ha **adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi**.

A proposito del **contenuto essenziale del modello** (art. 6, co. 2), esso deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure, per un verso, idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e, per altro verso, atte a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Inoltre, costituisce requisito indefettibile per l'idoneità del modello (art. 6, co. 2-*bis*) la predisposizione delle garanzie a **tutela del c.d. whistleblowing<sup>1</sup>**, vale a dire della possibilità, per vertici, dipendenti e collaboratori, di segnalare comportamenti e fatti illeciti appresi in ragione delle proprie funzioni; tale adempimento comprende, in particolare, la necessità di approntare, nell'organizzazione aziendale:

- idonei canali di segnalazione interna;
- il divieto di ritorsione verso il segnalante;
- un sistema disciplinare adeguato.

---

<sup>1</sup> Finalità cui è dedicata la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, a cui il Legislatore interno ha dato attuazione mediante l'adozione del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Quanto alla efficace attuazione del predetto modello, è onere dell'ente prevedere:

1. **una verifica periodica e l'eventuale modifica** dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
2. **un sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

**Concludendo: tanto nel caso di reati commessi da apicali quanto nel caso di reati commessi da sottoposti o collaboratori, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo costituisce un elemento di fondamentale importanza per consentire all'Ente stesso di organizzare la propria difesa in maniera efficace di fronte alla contestazione di una possibile responsabilità.**

### *1.2. Le fattispecie di reato contenute nel d. lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni*

A seguito delle modifiche apportate per mezzo di alcuni provvedimenti legislativi, il quadro originario dei reati che possono dare origine a responsabilità penale si è progressivamente ampliato.

Attualmente esso contempla le numerose figure, che, ripercorrendo il testo del decreto, sono così individuate:

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.Lgs. 231/01)** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:
  - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
  - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-*ter* c.p.);
  - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
  - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, co. 2, n.1, c.p.);
  - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
  - Frode informatica (art. 640-*ter* c.p.) in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
  - Indebito conseguimento di erogazione di Fondi Europei (art. 2, L. 898/1986)<sup>2</sup>;

<sup>2</sup> La fattispecie di reato, inserita tra quelle presupposto della responsabilità amministrativa degli enti per effetto del

- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) (articolo introdotto dalla L. n. 137/2023);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) (articolo introdotto dalla L. n. 137/2023).

## 2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs. 231/01),**

che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Delitti in materia di tutela del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica di cui all'art. 1, co. 11, Decreto-Legge 105/2019<sup>3</sup>.

---

D.Lgs. 75/2020, punisce: “*Chiunque, mediante l'esposizione di dati o notizie falsi, consegue indebitamente, per sé o per altri, aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000. Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a 5.000 euro si applica soltanto la sanzione amministrativa di cui agli articoli seguenti*”. Il comma 2 precisa che: “*Agli effetti della disposizione del precedente comma 1 e di quella del comma 1 dell'articolo 3, alle erogazioni a carico del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale sono assimilate le quote nazionali previste dalla normativa comunitaria a complemento delle somme a carico di detti Fondi, nonché le erogazioni poste a totale carico della finanza nazionale sulla base della normativa comunitaria*”.

<sup>3</sup> La fattispecie di reato, formulata mediante una serie di intricati rimandi interni al testo del medesimo articolo, punisce: “*Chiunque, allo scopo di ostacolare o condizionare l'espletamento dei procedimenti di cui al comma 2, lettera b), o al comma 6, lettera a), o delle attività ispettive e di vigilanza previste dal comma 6, lettera c), fornisce informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero, rilevanti per la predisposizione o l'aggiornamento degli elenchi di cui al comma 2, lettera b), o ai fini delle comunicazioni di cui al comma 6, lettera a), o per lo svolgimento*

- 3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
  - Associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, co. 6, c.p.);
  - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
  - Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
  - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
  - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
  - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.).
- 4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D.Lgs. 231/2001)<sup>4</sup>** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:
- Peculato e Peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.) in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
  - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
  - Concussione (art. 317 c.p.);
  - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
  - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319);
  - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
  - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, co. 1 e 2, c.p.);

---

*delle attività ispettive e di vigilanza di cui al comma 6), lettera c) od omette di comunicare entro i termini prescritti i predetti dati, informazioni o elementi di fatto (...)*”.

<sup>4</sup> A seguito del D.Lgs. 75/2020, l'art. 25, co. 1, secondo periodo, del D.Lgs. 231/2001 prevede ora che si applichi la sanzione ivi prevista anche “quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del codice penale” (dunque per i reati di peculato e abuso d'ufficio). **Si segnala che, a seguito dell'approvazione in Parlamento del Disegno di Legge n. 1718 del 10.7.2024 (in corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale), è stato abrogato il reato di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).**

- Induzione indebita a dare o promettere utilità (319-*quater*, co. 1 e 2, c. p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Corruzione: pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, co. 1, 2, 3 e 4, c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) (modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019);
- Traffico di influenze illecite (346 *bis* c.p.)<sup>5</sup>.

**5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.LGS. 231/01)** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**6. Delitti contro l'industria e il commercio (25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001)**, che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);

---

<sup>5</sup> Fattispecie introdotta dalla L. 190/2012 e da ultimo modificata dalla L. 3/2019 (la quale ha contemporaneamente abrogato la limitrofa fattispecie di millantato credito, di cui all'art. 346 c.p., il cui ambito applicativo deve intendersi oggi ricompreso nella nuova figura di reato). L'introduzione del riferimento a tale ipotesi delittuosa all'interno del D.Lgs. 231/2001 e, dunque, la sua inclusione nel catalogo dei reati che possono dare origine alla responsabilità amministrativa dell'ente, si deve all'intervento del Legislatore con la medesima L. 3/2019, che ha modificato, fra l'altro, l'art. 25, commi 1 e 2 del Decreto.

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

**7. Reati societari (art. 25-*ter*, D.LGS. 231/01)** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, co. 1 e 2, c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, co. 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della Direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019<sup>6</sup>.

**8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*, D.Lgs. 231/01)**

<sup>6</sup> Trattasi della Direttiva UE che disciplina le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere di società. Il riferimento a questa nuova ipotesi di illecito è stato introdotto per effetto del D. Lgs. 19/2023.

che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) (introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018);
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) (introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) (introdotto dal D.Lgs. 21/2018)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

**9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-bis c. p. (art. 25-quater.1, D. Lgs. 231/2001).**

**10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/01),**

che fa rinvio che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);

- Prostituzione minorile (art. 600-*bis*, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter*, co. 1 - 4, c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater*);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600- *quinquies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) (modificato dal D.Lgs. 21/2018);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.) (articolo modificato dalla Legge n. 238/2021).

**11. Abusi di mercato (art. 25-*sexies*, D. Lgs. 231/01)** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.Lgs. 24.2.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D.Lgs. 24.2.1998, n. 58);

**12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-*quinquies* TUF)**, che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014);
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014).

**13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, D. Lgs. 231/01)**, che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, co. 3, c.p.).

**14. Riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D. Lgs. 231/01)**, che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-*ter.1* c.p.).

**15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1*, D. Lgs. 231/01)<sup>7</sup>** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

<sup>7</sup> Articolo introdotto dall'art. 3, co. 1, lett. a), D. Lgs. 184/2021 (in G.U. 29/11/2021).

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p., nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale);

**16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 comma 2 e 2bis, D. Lgs. n. 231/2001), che fa rinvio a:**

- Ogni altro delitto previsto dal codice penale contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c. p.)<sup>8</sup>.

**17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. L. n. 231/2001), che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:**

- Messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (art. 171, co. 1, lett. a-bis), L. 633/1941);
- Reato di cui al punto precedente commesso su un'opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, co. 3, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale ovvero concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per consentire o facilitare a rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, co. 1, L. 633/1941);
- Riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costituente e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, co. 2, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o

<sup>8</sup> Fattispecie inserita nell'art. 25-octies.1 dal D. L. n. 105/2023 convertito nella legge n. 137/2023, modificato dal D. L. 19/2024.

supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita

o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941) (modificato dalla L. n. 93/2023);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte di produttori o importatori di tali supporti, ovvero falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171-septies, L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. 633/1941).

**18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. 231/01)** che fa rinvio alla seguente fattispecie di reato:

- Delitto omonimo di cui all'art. 377-bis c.p.

**19. Reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. 231/01)<sup>9</sup>** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Inquinamento ambientale (ex art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (ex art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (ex art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (ex art. 452-sexies c.p.);
- Delitti associativi aggravati ai sensi dell'art. 452-octies c.p.;
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (ex art. 727 bis c.p.);

---

<sup>9</sup> Con il D.Lgs. n. 121/2011, n. 121 ("Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE, relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni") è stato inserito nel catalogo dei reati del D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 undecies. L'elenco delle fattispecie di reato contro l'ambiente si è da ultimo arricchito con l'intervento della Legge 22 maggio 2015 n. 68 - che ha introdotto, al Libro Secondo del codice penale, il nuovo Titolo VI-bis «Dei delitti contro l'ambiente»; in particolare, l'art. 1, comma 8, della L. 68/2015 ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. 231/01 ai reati ambientali di nuova introduzione, modificando l'art. 25-undecies.

- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (ex art. 733 *bis* c.p.);
- Scarico di acque reflue industriali, scarico sul suolo, scarico nel sottosuolo, scarico nelle acque sotterranee e scarico in mare (ex art. 137, co. 2, 3, 5, 11 e 13, D.Lgs. 152/2006);
- Abbandono di rifiuti (art. 255 D. Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (ex art. 256, co. 1, 3, 5 e 6, D.Lgs. 152/2006);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (ex art. 257, co. 1 e 2, D.Lgs. 152/2006);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico- fisiche dei rifiuti in un certificato di analisi di rifiuti; uso di un certificato falso durante il trasporto (ex art. 258, co. 4, secondo periodo, D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (ex art. 259, co. 1, D. Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (ex art. 452 *quaterdecies* c.p.);
- Illeciti relativi al Sistema informatico di Controllo della Tracciabilità dei Rifiuti (S.I.S.T.R.I.) (ex art. 260-bis, co. 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, D.Lgs. 152/2006);
- Sanzioni (D. Lgs. n. 152/2006, art. 259);
- Illeciti relativi alle emissioni in atmosfera di impianti e attività: superamento dei valori-limite di emissione e di qualità dell'aria (ex art. 279, co. 5, D.Lgs. 152/2006);
- Violazioni relative al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione e alla detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili pericolosi (ex art. 1, co. 1 e 2, art. 2, co. 1 e 2, art. 6, co. 4, L. 150/1992);
- Reati richiamati dall'art. 3-bis, co. 1, L. 150/1992;
- Violazioni relative all'impiego di sostanze lesive (ex art. 3, co. 6, L. 549/1993);
- Inquinamento doloso provocato da una nave (ex art. 8, co. 1 e 2, D.Lgs. 202/2007);
- Inquinamento colposo provocato da una nave (ex art. 9, co. 1 e 2, D.Lgs. 202/2007);

**20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; trasporto o agevolazione dell'ingresso illegale nel territorio dello Stato (art. 25-duodecies, D. Lgs. N. 231/2001)<sup>10</sup> che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:**

- delitto di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286: si tratta delle condotte di promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, effettuazione o agevolazione, in qualunque modo, del

<sup>10</sup> Come da ultimo modificato ex art. 30 co. 4, L. 17 ottobre 2017, n. 161.

trasporto o dell'ingresso illegale di cittadini stranieri nel territorio dello Stato (comma 3), prevedendo altresì una serie di ipotesi aggravate (commi 3 *bis* e 3 *ter*), nonché le condotte di chi favorisce la permanenza dei predetti soggetti nel territorio dello Stato, in violazione delle norme, al fine di trarne un ingiusto profitto (comma 5);

- delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286: si tratta della condotta del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, qualora ricorrano una o più delle aggravanti previste dal citato comma 12 *bis* (se i lavoratori occupati sono più di tre; se sono minori in età non lavorativa; se sono sottoposti a condizioni di particolare sfruttamento di cui all'art. 603 *bis* co. 3 c.p.).

**21. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/2001)<sup>11</sup>** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Propaganda e Istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c. p.)

**22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/2001)<sup>12</sup>** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Reati di cui agli artt. 1 e 4 della L. 401/1989.

**23. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/2001)<sup>13</sup>** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a 100.000 euro (art. 2, co. 1, D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a 100.000 € (art. 2, co. 2-*bis*, D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, co. 1 e 2- *bis*, D. Lgs. 74/2000);

<sup>11</sup> Articolo introdotto ex art. 5 co. 2, L. 20 novembre 2017, n. 167.

<sup>12</sup> Articolo introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39

<sup>13</sup> Si segnalano, in proposito, le sanzioni (diverse da quelle pecuniarie) applicabili nuove ipotesi di illecito tributario, ex art. 25-quinquiesdecies, co. 3, D.Lgs. 231/2001, anche sotto forma di misure cautelari (ex art. 45): divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (art. 9, co.2, lett. c); esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi (art. 9, co.2, lett. d); divieto di pubblicizzare beni e servizi (art. 9, co.2, lett. e).

- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000);
- Delitti di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione (previsti dal D.Lgs. 74/2000) quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro<sup>14</sup>.

**24. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. 231/2001)<sup>15</sup>** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973).

**25. Delitti contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/2001)<sup>16</sup>**, che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

<sup>14</sup> Questi ulteriori reati sono stati inseriti nel D. Lgs. 231/2001 per effetto del D. Lgs. 75/2020 (e da ultimo modificati con il D.Lgs. 156/2022).

<sup>15</sup> Articolo introdotto per effetto del D. Lgs. 75/2020.

<sup>16</sup> Articolo introdotti per effetto della L. 22/2022.

- Furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.).

**26. Delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D. Lgs. 231/2001)<sup>17</sup>** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).

**27. Reati transnazionali (L. 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)<sup>18</sup>** che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Associazione per delinquere, semplice (art. 416 c.p.) o di stampo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del testo unico di cui al DPR 23 gennaio 1973, n. 43 e art. 10);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazioni delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

---

<sup>17</sup> Articolo introdotto per effetto del D. Lgs. 75/2020.

<sup>18</sup> L'art. 3 della Legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

- i)* reato commesso in più di uno Stato;
- ii)* reato commesso in uno Stato, la cui preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato;
- iii)* reato commesso in uno Stato, nella cui realizzazione sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- iv)* reato commesso in uno Stato, con effetti sostanziali in un altro Stato.

**28. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)** (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva), che fa rinvio alle seguenti fattispecie di reato:

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

### **1.3. L'apparato sanzionatorio**

Le sanzioni ex D.Lgs. 231/2001 possono distinguersi in:

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

#### **1.3.1. Le sanzioni pecuniarie.**

Ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 231/2001, la sanzione pecuniaria trova applicazione quando viene commesso un reato – nell'ambito di quelli indicati dal decreto in esame – e l'ente ha adottato un modello organizzativo non idoneo ad evitare la commissione dell'illecito penale oppure non lo ha adottato affatto. In questo caso il comportamento dell'ente, correlato alla commissione del reato, configura un illecito a sé stante, punito sempre con una pena pecuniaria.

Questo tipo di sanzione è quantificata secondo un sistema di quote, che possono variare da un minimo di 100 ad un massimo di 1000 ed il cui valore oscilla da un minimo di € 258,00 (lire 500.000) ad un massimo di € 1.549,00 (lire 3.000.000). La determinazione dell'importo di ogni quota è rimessa alla discrezionalità del giudice, che valuta, ex art. 11, le condizioni patrimoniali

ed economiche in cui versa l'ente nonché la gravità del fatto, il grado della responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Ai sensi dell'art. 12 la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,38 (lire 200.000.000) se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad euro 10.329,14 (lire 20.000.000).

### **1.3.2. Le sanzioni interdittive.**

Queste sanzioni possono aggiungersi alle precedenti e comprendono:

- (i) L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- (ii) La sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- (iii) Il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un servizio pubblico;
- (iv) L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- (v) Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per applicare le sanzioni interdittive occorre che di esse vi sia esplicita previsione normativa nei reati presupposto. Inoltre, dette sanzioni vengono irrogate quando ricorre

almeno una delle seguenti condizioni:

- se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

La determinazione del tipo e della durata della sanzione interdittiva è demandata alla discrezionalità del giudice, che dovrà seguire i citati criteri indicati dall'art 11.

L'art. 13, co. 2 prevede comunque che la loro applicazione nei confronti dell'ente possa estendersi da un minimo di 3 mesi a un massimo di 2 anni.

Un regime speciale, quanto alle **sanzioni interdittive**, è dettato con riguardo agli illeciti di cui all'**art. 25** del Decreto, relativi **ai principali reati contro la P.A.** (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio)<sup>19</sup>: in tali casi, le sanzioni interdittive hanno limiti edittali sensibilmente maggiori, che si estendono fino a sette anni nei casi più gravi (art. 25, co. 5, D. Lgs. 231/2001). Limitatamente a queste fattispecie, è però fatto salvo il caso in cui ricorra la circostanza di cui al comma *5-bis* del medesimo articolo, qualora l'ente, cioè, si sia adoperato efficacemente, prima della sentenza di primo grado, attraverso un'opera di fattiva collaborazione con l'Autorità inquirente per l'accertamento dell'illecito, il contenimento delle sue conseguenze, il sequestro del denaro o delle utilità trasferite, o ancora qualora lo stesso abbia posto rimedio alle carenze organizzative che hanno permesso la realizzazione dell'illecito, anche attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del modello organizzativo: in tutte queste eventualità, è previsto un meccanismo "premiale", sotto il profilo sanzionatorio, che esclude il regime speciale (aggravato) delle sanzioni interdittive previsto dal menzionato comma 5, ripristinando il limite edittale ordinario (da 3 mesi a 2 anni).

L'**art. 17** del Decreto prevede, quale norma di portata generale, applicabile **a tutti gli illeciti**, un meccanismo premiale analogo a quello testé illustrato per i reati contro la P.A. di cui all'art. 25, ma a ben vedere più stringente quanto ai requisiti richiesti<sup>20</sup>: ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, infatti, si prevede che le sanzioni interdittive **non**

---

<sup>19</sup> Regime introdotto per effetto della L. 3/2019 (c.d. "Spazzacorrotti").

<sup>20</sup> E' bene evidenziare come – seppure in termini non espliciti – il Legislatore abbia voluto mantenere una netta distinzione tra i due istituti: da un lato, la clausola generale che esclude le sanzioni interdittive (art. 17) in presenza delle condotte collaborative o riparatorie dell'ente ivi elencate; dall'altra, per i soli reati contro la P.A., la deroga al regime aggravato per l'applicazione delle medesime sanzioni interdittive (art. 25, co. 5-bis), che non ne esclude però l'applicazione (anzi, la ribadisce): la differenza, a ben vedere, si coglie nella diversa portata e nel diverso atteggiarsi delle condotte collaborative o riparatorie richieste dalle due diverse disposizioni, che devono essere cumulativamente presenti ai fini dell'esclusione delle sanzioni interdittive (art. 17), mentre possono ricorrere in via tra loro alternativa ai fini della circostanza attenuante di cui all'art. 25, co. 5-bis.

**si applicano** quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, *concorrono* le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

**Solo la presenza cumulativa delle predette circostanze, dunque, determina la disapplicazione delle sanzioni interdittive in capo all'ente.**

Va segnalato, da ultimo, che nella disciplina della responsabilità degli enti sono previste specifiche (e tassative) ipotesi in cui, in luogo della sanzione interdittiva, trova applicazione il commissariamento dell'ente, al fine di garantire la prosecuzione dell'attività: ciò avviene, per effetto del disposto dell'art. 15, quando:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- 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;
- l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale<sup>21</sup>.

### **1.3.3. La confisca.**

Con la sentenza di condanna, il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto derivante dal reato, confisca che può avere ad oggetto “*somme di denaro, beni o altre utilità di valore **equivalente** al prezzo o al profitto del reato*”.

### **1.3.4. La pubblicazione della sentenza.**

Il giudice nel disporre una sanzione interdittiva nei confronti dell'ente può ordinare la pubblicazione della sentenza di condanna una sola volta, a spese dell'ente medesimo.

---

<sup>21</sup> Ipotesi, quest'ultima, introdotta per effetto del D. L. n. 2/2023. L'individuazione dei siti industriali di interesse strategico è invece affidata, per rimando, all'art. 1, D. L. 207/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. 231/2012. Sempre con l'intervento del D. L. n. 2/2023 si è previsto, specularmente, che “le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale” (art. 17, co. 1-bis) se l'ente “ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

#### 1.4. *I modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità dell'ente*

Come già precisato, il **D. Lgs. 231/2001 – all'art. 6** - prevede una forma specifica di

**esimente** dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente abbia **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto illecito, **modelli di organizzazione e gestione** idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- abbia affidato, ad un organo interno appositamente creato, detto **Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il **compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello** in questione, nonché **di curarne l'aggiornamento**;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito **eludendo** il Modello su indicato;
- **non** vi sia stato omissso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Al comma 2 del medesimo art. 6, il decreto più volte citato prevede poi che **i modelli di organizzazione e gestione** debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

Con modifica introdotta dal D. Lgs. n. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la **protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali** (in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019), i modelli devono prevedere i canali di segnalazione interna delle eventuali violazioni, il divieto di ritorsione contro chi segnala e un sistema disciplinare relativo:

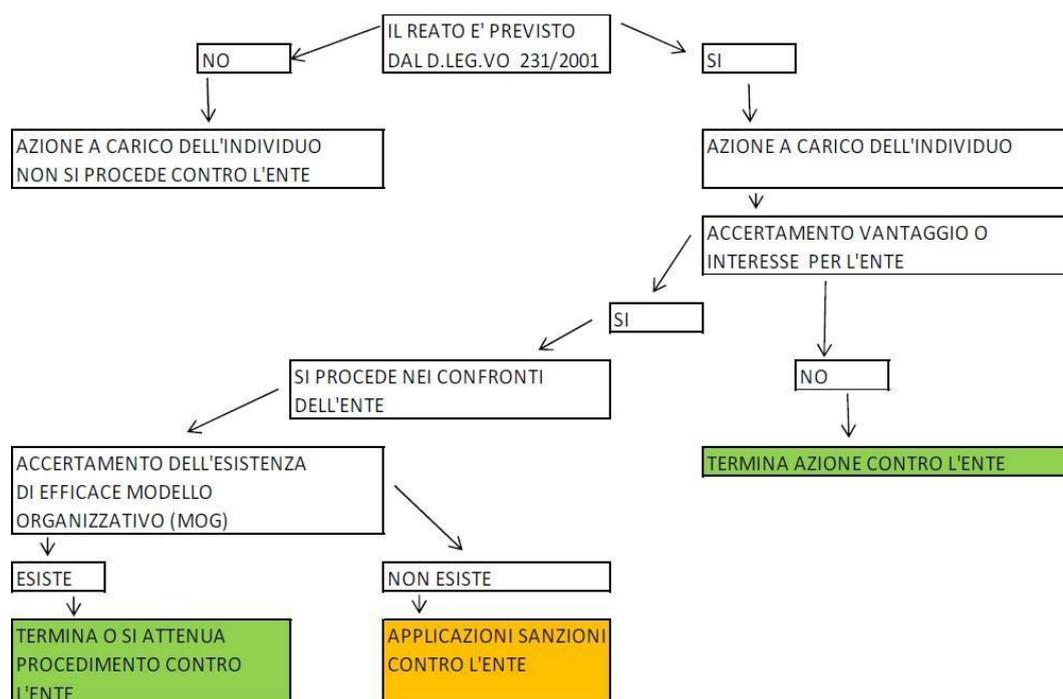
- alle violazioni del divieto di ritorsione;
- al caso di ostacolo (o tentativo di ostacolo) alla segnalazione;

- all'ipotesi di violazione dell'obbligo di riservatezza sui dati dei soggetti segnalanti;
- all'eventuale mancata o inadeguata predisposizione del canale informativo o alla mancata verifica delle segnalazioni ricevute.

La formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'Organismo di Vigilanza devono porsi l'**obiettivo del giudizio di idoneità**, che conduca all' "esonero" di responsabilità dell'ente. A tale proposito lo stesso decreto legislativo prevede che i modelli di organizzazione e di gestione, garantendo le esigenze suddette, possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, che – di concerto con i Ministeri competenti – può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli di organizzazione e di gestione a prevenire i reati.

### 1.5. Tavola riepilogativa

*Tavola riepilogativa della responsabilità amministrativa degli enti:*



## 2. GLOSSARIO

## 2.1. *Glossario*

Prima di affrontare le problematiche e di condurre le analisi richieste dalla scelta della Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit di dotarsi un modello organizzativo, occorre chiarire il significato di alcune parole e locuzioni, di frequente utilizzo nella presente materia.

1. **RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA:** si tratta di una particolare forma di responsabilità, introdotta nell'ordinamento italiano dal D.Lgs. n. 231/2001 a carico degli enti forniti di personalità giuridica nonché delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, che si configura quando un loro soggetto apicale o sottoposto commetta uno dei reati-presupposto specificamente e tassativamente elencati nel decreto; la realizzazione dell'illecito deve avvenire nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.
2. **REATO-PRESUPPOSTO:** indica l'ipotesi di reato – prevista dal codice penale o da altre leggi speciali – che, se realizzata da uno dei soggetti inseriti nell'organigramma dell'ente, può comportare l'eventuale incriminazione dell'ente per responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001; a ciascuno dei reati- presupposto contemplati, la legge fa corrispondere un'ipotesi di illecito dell'ente e tale elencazione è tassativa: l'ente non può essere chiamato a rispondere se non in una delle ipotesi ivi previste.
3. **SOGGETTO APICALE:** si definisce tale il soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (ad esempio: Vertice Amministrativo, Amministratore Unico, eventuale Direttore generale, Direttore tecnico) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (ad esempio il Direttore di stabilimento), nonché colui che, anche di fatto, pur non essendo rivestito formalmente di una simile qualifica, esercita funzioni di gestione e di controllo dell'ente (laddove il termine “controllo” va inteso in senso di “direzione” e non implica alcun riferimento ad organi quali il Collegio Sindacale o ad altri organismi deputati alla vigilanza dell'ente).
4. **SOGGETTO SOTTOPOSTO:** ci si riferisce alla persona sottoposta alla vigilanza e al controllo di uno dei soggetti in posizione apicale; sono compresi in questa categoria i soggetti che lavorano alle dipendenze della Società, sotto il diretto controllo dei soggetti apicali: si tratta, ad esempio, dei preposti, e dei dirigenti. Sono comunque esclusi i lavoratori semplici (operai, impiegati) privi

di incarichi dirigenziali: la condotta di questi ultimi, dunque, non importa l'insorgenza della responsabilità dell'ente.

5. **INTERESSE:** è l'indebito arricchimento ricercato dall'ente in conseguenza dell'illecito amministrativo, la cui sussistenza dev'essere valutata secondo una prospettiva antecedente (o ex ante) rispetto alla commissione della condotta contestata; pertanto, la sussistenza dell'interesse prescinde – ed è indipendente – dal fatto che l'illecito sia stato realizzato o meno.
6. **VANTAGGIO:** è l'effettiva e reale utilità economica conseguita, in concreto, in capo all'ente dalla commissione dell'illecito amministrativo: si tratta di un "beneficio" immediato e diretto che deriva dalla realizzazione del reato-presupposto da parte di uno dei soggetti apicali o sottoposti di cui alle lettere c) e d). Il vantaggio dev'essere accertato dopo la commissione del reato.
7. **ONERE DELLA PROVA:** indica l'insieme degli elementi che ciascuna parte deve dimostrare all'interno di un processo; nel caso della responsabilità amministrativa dell'ente ex D. Lgs 231/2001, qualora l'illecito derivi da un reato realizzato da un soggetto apicale (lett. c), l'ente dovrà difendersi dimostrando di aver rispettato tutte le indicazioni previste dalla legge (adozione e attuazione del Modello prima della commissione del fatto, vigilanza sulla sua corretta applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza) e provando che l'illecito non è dipeso da una c.d. "colpa organizzativa" dell'ente, ma è stato realizzato dal soggetto apicale solo grazie ad un'elusione fraudolenta delle regole del Modello; nel caso in cui, per contro, l'illecito sia stato realizzato da un soggetto c.d. sottoposto, e il modello organizzativo sia stato adottato, spetta alla Pubblica Accusa dimostrare al Giudice che l'ente non ha vigilato in maniera adeguata e, dunque, non ha osservato le indicazioni previste dalla legge (c.d. culpa in vigilando).
8. **COLPA ORGANIZZATIVA:** costituisce il criterio per l'individuazione della responsabilità dell'ente in conseguenza di un illecito commesso da un soggetto apicale (lett. c) nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso: come si è visto, ciò è possibile in tanto in quanto l'ente non sia in grado di dimostrare, al di là di ogni ragionevole dubbio, di aver dato efficace attuazione alle regole del Modello Organizzativo per la prevenzione degli illeciti e di aver adeguatamente vigilato a tal fine.
9. **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

(o M.O.G.): è la denominazione giuridica che la legge fornisce del presente Modello che consiste in una piattaforma di regole dettate per ridurre o eliminare il rischio della commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il citato decreto, pur non prevedendo l'adozione del Modello come adempimento obbligatorio per l'ente, lo include fra i c.d. adempimenti "esimenti", ovvero fra i requisiti necessari ad escludere la responsabilità dell'ente stesso in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale (cfr. lett. c) e g); in questo senso il Modello deve essere idoneo a prevenire tutti i reati astrattamente realizzabili - fra quelli inclusi nel catalogo dei reati-presupposto (lett. b) - nell'ambito dell'ente che lo adotta.

10. **PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:** è l'insieme costituito dalle Amministrazioni dello Stato, delle Regioni, delle Province Autonome di Trento e di Bolzano, degli Enti Pubblici Territoriali e delle loro unioni, consorzi o associazioni, gli Enti Pubblici non economici, gli Organismi di Diritto Pubblico, le Imprese Pubbliche, i soggetti che operano in virtù di diritti speciali ed esclusivi in base all' art. 2 della Direttiva 2004/17/C del Parlamento europeo e del Consiglio del 31 marzo 2004.
11. **SANZIONI PECUNIARIE:** si tratta della prima e principale tipologia di sanzioni irrogabili agli enti, la cui responsabilità venga accertata dal Giudice con sentenza definitiva. Le sanzioni in denaro sono espresse mediante un sistema di variabili cosiddetto di "quote": la quota varia, nel suo ammontare, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; per ogni illecito la legge fissa un minimo e un massimo di quote applicabili (sempre comunque comprese fra 100 e 1000), entro il quale il Giudice, di volta in volta, è chiamato a scegliere, valutando la gravità del fatto, il grado della responsabilità dell'ente, le eventuali iniziative dirette ad eliminare o attenuare le conseguenze dell'illecito ed a prevenire la commissione di nuovi illeciti.
12. **SANZIONI INTERDITTIVE:** sono le sanzioni previste per le ipotesi più gravi di illecito dell'ente – vedi più oltre - quando quest'ultimo abbia tratto, dalla sua realizzazione, un profitto di rilevante entità o l'illecito sia stato determinato da gravi carenze di organizzazione (cfr. lett. h): le sanzioni interdittive consistono in divieti o limitazioni temporanei imposti all'attività dell'ente e sono limitate al settore o alla specifica attività in cui si è realizzato l'illecito; possono comportare anche la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. La durata di tali sanzioni è stabilita di volta in volta dal Giudice, ma non può mai essere inferiore a 3 mesi, né superiore a 2 anni.

13. **CONFISCA:** è una misura di sicurezza a carattere patrimoniale, consistente nell'espropriazione, a favore dello Stato, di cose che costituiscono il prezzo o il profitto del reato; la confisca, se non può avvenire direttamente sulle utilità che sono derivate dal reato, può essere operata su somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.
14. **ORGANISMO DI VIGILANZA:** è l'organismo deputato dal D.Lgs. 231/2001 alla verifica della concreta e corretta attuazione del Modello di organizzazione, nonché alla raccolta di tutte le informazioni relative alle criticità emerse nella concreta attuazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare all'organo di vertice dell'ente tutte le criticità emerse, suggerendo gli adeguamenti ritenuti necessari.
15. **DESTINATARIO:** è il soggetto a cui il modello di organizzazione si rivolge, imponendogli determinati protocolli operativi, regole di comportamento, divieti od obblighi di attivazione. Può essere un soggetto interno all'ente (un dipendente od un soggetto apicale) oppure un collaboratore esterno all'ente stesso.
16. **WHISTLEBLOWER:** è il soggetto segnalatore di illeciti o irregolarità che riferisce all'ente o denuncia pubblicamente attività illecite o fraudolente all'interno dell'organizzazione dell'azienda, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse della Società. Si rimanda, per la trattazione della specifica figura, a quanto riportato nella Procedura *whistleblowing* inserita nel presente Modello.

### **3. ELEMENTI DELLA *GOVERNANCE* SOCIETARIA E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ**

### **3.1. Premessa: la Zumaglini & Gallina s.p.a. Società benefit**

#### *Anno di fondazione e brevi cenni storici*

La società nasce nel 1906 ad opera del Cav. Giovanni Zumaglini il cui lavoro è caratterizzato da serietà, correttezza e capacità professionali.

Nel 1946, in periodo postbellico, l'edilizia si trova ad affrontare il gravissimo problema della ricostruzione ed è in questo particolare e delicato periodo, che si incontrano i fratelli Zumaglini ed il geom. Cleto Gallina, i quali decidono di operare per trasformare la vecchia ditta del cav. Giovanni Zumaglini in "F.lli Zumaglini & Gallina".

La Zumaglini & Gallina s.n.c. opera con tenacia, volontà e onestà, costruendo così le prime opere pubbliche, sia pure di piccolo rilievo, per arrivare, nel 1948, a costruire le prime opere a iniziativa privata.

Nel 1950, la società assume le caratteristiche di tipo industriale che la porteranno all'attuale livello, agevolata altresì dalla rinascita economica che interesserà tutto il Paese.

L'incremento di lavoro rende necessaria l'istituzione di succursali in provincia e fuori. Oltre alla sede di Torino, nascono quelle di Cuornè, Biella e Novara, prendendo così in considerazione lavori fuori provincia, spingendosi sino a Loano, Imperia e San Remo.

Si sviluppano nuove Società: "Palma S.p.A.", "I.C.C.I.S. S.p.A.", "Garrone & C. S.p.A.", ciascuna competente in settori specifici dell'edilizia.

Nel 1967 l'impresa si trasforma in Società per Azioni, continuando ad avere la propria organizzazione tecnica, commerciale ed amministrativa che tutt'oggi svolge con serietà e dedizione la sua opera.

Nel 2023, la Società sceglie di adottare il modello di società benefit, a norma della Legge 208/2015, coniugando così la propria attività economica – improntata al modello *for profit* – con una maggiore attenzione alle istanze sociali e del Terzo settore, perseguendo altresì le finalità tipiche del modello *not for profit* delineato dalla suddetta normativa; in particolare, la Società si è posta l'obiettivo di perseguire le seguenti finalità di beneficio comune:

- i)* la promozione di un ambiente di lavoro attento alla valorizzazione del capitale umano in tutte le sue diversità e alla crescita delle competenze e delle responsabilità dei collaboratori;
- ii)* lo sviluppo di infrastrutture di qualità, affidabili e resilienti, offrendo servizi professionali di progettazione che integrano tecnologie e materiali innovativi e sostenibili a beneficio di un maggiore impatto positivo ambientale e sociale dei clienti;
- iii)* la crescita del proprio ecosistema industriale in una logica di partnership e

- creazione di valore di lungo periodo;
- iv) la collaborazione e la sinergia con organizzazioni *non profit*, fondazioni e simili il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della Società per contribuire alla valorizzazione del patrimonio naturale ed artistico del territorio.

Di seguito alcune delle opere eseguite:

- Consorzio per i Servizi Ambientali tra i Comuni di Balestrino, Boissano, Borghetto S.S., Loano, Toirano: realizzazione del depuratore consortile e delle condotte di adduzione e scarico, I lotto, I stralcio.
- Consorzio Intercomunale per la gestione dell'impianto di depurazione delle acque di rifiuto di Bellinzago Novarese, Oleggio, Mezzomerico, Marano Ticino: lavori per la costruzione delle nuove canalizzazioni consortili e l'adeguamento funzionale dell'impianto di depurazione vari lotti e vari stralci.
- Consorzio Intercomunale per la depurazione delle acque di scarico tra i comuni di Cannobio, Cannero Riviera e Oggebbio: lavori necessari a dare un moderno assetto al recapito finale delle fognature dei Comuni consorziati e costruzioni centrali di sollevamento.
- Farco srl - Torino: lavori per la realizzazione di un museo d'arte contemporanea.
- Santuario di Nostra Signora di Oropa: restauro architettonico del Sacro Monte di Oropa - I lotto esecutivo.
- Santuario Nostra Signora di Oropa: ristrutturazione interna del fabbricato denominato S. Clemente.
- Santuario Nostra Signora di Oropa: restauro esterno dei padiglioni di testata, dei porticati del primo cortile e della cancellata principale.
- Santuario Nostra Signora di Oropa: ristrutturazione interna del fabbricato denominato Padiglione di Ponente.
- Provveditorato OO. PP. per il Piemonte e la Valle d'Aosta: lavori di ristrutturazione del complesso immobiliare da destinare a Scuola AA. AA. CC. di Verbania 1° lotto, 2° lotto, 3° lotto di completamento.
- Provveditorato OO.PP. per la Liguria: lavori di costruzione del complesso immobiliare da destinare a Scuola AA. AA. CC. di Cairo Montenotte 1° lotto, 2° lotto e lotto di completamento.
- Università degli Studi di Torino: lavori di costruzione di un edificio interfacoltà e spazi per il diritto allo studio in C.so Regina Margherita (area ex officine Italgas) Torino.
- Comune di Verbania: ristrutturazione ed ampliamento del Palazzo di Giustizia

- Igea srl: ristrutturazione interna reparto maternità 5° piano.
- Politecnico di Torino: progettazione esecutiva ed esecuzione strutture edifici a scavalco, manica d’approdo e passerella provvisoria.
- Comune di Cumiana: realizzazione infrastrutture viarie e centro sportivo.
- R.e.m.o. srl: costruzione di un parcheggio privato con box pertinenziali.
- Provveditorato OO.PP. per il Piemonte e la Valle d’Aosta: ristrutturazione e ampliamento sede interregionale dei Vigili del Fuoco di Grugliasco (TO).
- Provveditorato OO.PP. per il Piemonte e la Valle d’Aosta: sistemazione esterna ed opere di completamento dell’edificio sede dell’ispettorato regionale dei W.FF. del Piemonte.
- Comune di Torino: valorizzazione delle Torri Palatine e realizzazione Parco Archeologico interventi dentro e fuori le mura.
- Bennet spa: centro commerciale in Caselle Torinese.
- Regione Piemonte “Progetto La Venaria Reale”: fornitura e posa in opera di struttura prefabbricata destinata ad ospitare un maneggio coperto presso il centro del cavallo nel Parco Regionale “La Mandria” a Druento (TO).
- Ministero per i Beni e le Attività Culturali Dipartimento per i Beni culturali e paesaggistici Direzione Generale per i Beni architettonici: lavori di sistemazione area lungo il muro “Castellamontiano”: completamento Giardini della Reggia — lotto C — D e lavori di messa in luce del muro Castellamontiano.
- Comune di Torino: interventi straordinari percorso non vedenti Murazzi-lotto 2.
- Presidio Sanitario San Camillo: realizzazione nuovi locali seminterrati nel cortile centrale del Presidio Sanitario S. Camillo - IV lotto.
- Regione Piemonte “Progetto La Venaria Reale”: realizzazione di infrastrutture all’aperto e delle opere esterne accessorie da realizzare presso il centro del cavallo nel Parco della Mandria.
- Regione Piemonte “Progetto la Venaria Reale”: appalto integrato per l’affidamento della progettazione esecutiva e dei lavori di riqualificazione di un locale posto al piano primo interrato del Museo Regionale di Scienze Naturali a Torino.
- Provincia Piemontese dell’Ordine dei Chierici Regolari Ministri degli Infermi: ristrutturazione e ampliamento mediante sopraelevazione della Casa di Cura “San Camillo” di Forte dei Marmi.
- Lavazza SpA: costruzione del fabbricato industriale “Ampliamento N” in Gattinara, nel Comprensorio Mokapak.
- Lavazza SpA: comprensorio ex Vaserie Trevigiane in Gattinara.
- Comune di Torino: realizzazione asilo nido area ex Venchi Unica.
- Lavazza SpA: costruzione piattaforma per installazione silos caffè crudo dello stabilimento Mokapak di Gattinara.

- Regione Piemonte: esecuzione di tutte le opere e provviste occorrenti per l'intervento di restauro e recupero funzionale del fabbricato del Cavaliere del Forte di Exilles.
- Lavazza SpA: realizzazione nuova guardiola ingresso stabilimento Mokapak srl di Gattinara.
- Lavazza SpA: realizzazione di un nuovo fabbricato industriale denominato Ampliamento "O" nel comprensorio industriale Mokapak di Gattinara.
- Amministrazione Santuario di Oropa: ristrutturazione Fabbricato S. Clemente Oropa.
- Amministrazione Santuario di Oropa: restauro conservativo di quattro cappelle del Sacro Monte di Oropa (Cappella del Trasporto, Cappella S. Luca, Cappella della Concezione, Cappella della Purificazione).
- Regione Piemonte: intervento straordinario di smussamento edificio "I" presso il Borgo Castello di Venaria Reale (TO).
- Regione Piemonte: restauro conservativo e recupero funzionale del Castello di Valcasotto di Gressio (CN).
- Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit S.p.A.: restauro conservativo e ristrutturazione edilizia di palazzo S. Liborio (Torino).
- Ente Parco Regionale "La Mandria": restauro Chiesa di S. Giuliano e del Ricetto di Druento (TO).
- Consorzio dei Comuni per lo sviluppo del Vercellese: restauro conservativo e rifunzionalizzazione edilizia del Castello di Quinto Vercellese Quinto V.se (VC).
- Comune di Pinerolo: centro congressi nella sede dell'ex Teatro Sociale di Pinerolo.
- Parco Nazionale del Gran Paradiso: restauro ex Grand Hotel di Ceresole Reale Ceresole Reale (TO).
- Consulta per la Valorizzazione dei Beni Artistici: restauro facciata Ottocentesca di Palazzo Carignano Torino.
- Regione Piemonte Ex Ospedale Maggiore S. Giovanni - Manutenzione straordinaria delle facciate di via Accademia Albertina e Torrione su via Giolitti – Torino.
- Regione Piemonte: restauro conservativo e riqualificazione del complesso della Cascina Medici del Vascello — parco basso dei giardini della Reggia di Venaria Reale (To).
- Presidio Sanitario S. Camillo: realizzazione nuovi locali interrati in Torino.
- Comune di Torino: manutenzione ordinaria Palazzo Civico di Torino.
- Soprintendenza per il Patrimonio Storico, Artistico Etnoantropologico del Piemonte: lavori presso Palazzo Carignano di Torino.
- Villa della Regina: padiglione dei Solinghi in Torino.
- Regione Piemonte: fognatura bianca viale Carlo Emanuele Venaria (TO).

- ITC-ILO: ristrutturazione del padiglione “L” di Torino - Villaggio Italia 61.

### **3.2. *Il modello di governance di Zumaglini & Gallina s.p.a. Società Benefit***

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit ha adottato il sistema di *governance*

tradizionale costituito da un Amministratore Unico e da un Collegio sindacale.

L'Amministratore Unico viene eletto dall'Assemblea dei Soci. All'Amministratore Unico spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione come da statuto societario; il compenso è fissato in base al disposto dell'art. 2389 del C.C.

L'Amministratore Unico riferisce al Collegio sindacale, con periodicità prevista per legge sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario, patrimoniale, effettuate dalla Società o dalle società controllate.

L'Amministratore Unico può delegare proprie attribuzioni a dipendenti, a collaboratori e consulenti esterni.

L'Amministratore Unico può nominare un direttore generale, determinando le funzioni e le attribuzioni all'atto della nomina; non possono comunque essere delegati al direttore generale, i poteri riservati dalla legge all'Amministratore Unico e quelli che comportino decisioni concernenti la definizione degli obiettivi globali della società e la determinazione delle relative strategie. In caso di nomina il direttore generale si avvale della collaborazione del personale della società, organizzandone le attribuzioni e le competenze funzionali.

La rappresentanza della Società anche di fronte ai terzi e in sede giudiziale spetta all'Amministratore Unico, il quale potrà promuovere come attore e sostenere come convenuto, in nome e per conto della Società, le azioni giudiziarie in qualsiasi grado e sede.

Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

È composto da tre membri effettivi e due sindaci supplenti, che durano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi.

Il presidente del Collegio sindacale è nominato dall'Assemblea. Il Collegio sindacale è funzionante ai sensi di legge.

Almeno uno dei sindaci effettivi e uno dei sindaci supplenti devono essere scelti tra persone iscritte presso il registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero di Giustizia e che abbiano esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Non possono essere nominati sindaci e se eletti decadono dall'incarico coloro che si

trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla legge o che non posseggano i normali requisiti di onorabilità e professionalità.

I poteri e i doveri dell'incarico sono quelli previsti dalla legge.

Il controllo contabile è esercitato da società di revisione nominata e funzionante ai sensi di legge o dal collegio sindacale se integralmente composto da revisori contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

### **3.3. *L'assetto organizzativo di Zumaglini & Gallina s.p.a. Società Benefit***

Il personale in forza presso la Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit svolge la propria attività in due distinti settori, amministrativo e tecnico, in base alle mansioni assegnate. Detti settori sono tra di loro indipendenti ed autonomi e, nell'ambito del sistema intranet, questa separazione comporta l'impossibilità, per gli addetti a ciascun settore, di accedere ai dati appartenuti alle funzioni dell'altro settore.

Per armonizzare il raggiungimento degli scopi sociali con la nuova veste di Società benefit, formalizzata a far data dal 24 marzo 2023, la Società si è dotata della figura del Responsabile d'Impatto.

### **3.4. *Certificazioni***

La Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit ha acquisito le seguenti certificazioni:

- ✓ Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018;
- ✓ Attestazione SOA;
- ✓ Rating di legalità;
- ✓ SA 8000 Responsabilità Sociale d'Impresa.

#### **4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ZUMAGLINI & GALLINA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT S.P.A.**

#### **4.1. Premessa**

La Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit S.p.a., ha ritenuto necessario adottare un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, per garantire condizioni di trasparenza ed assoluta correttezza nella conduzione degli affari e nel perseguimento degli obiettivi sociali ed istituzionali.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit S.p.a. ha predisposto il Modello sulla base di quanto previsto dal Decreto 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, dalle Linee Guida formulate da Confindustria, nonché sulla base delle specifiche Linee Guida emanate dall'ANCE.

In attuazione di quanto previsto dal citato Decreto, l'Amministratore Unico di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit S.p.a. ha affidato ad un apposito organismo l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza, con il compito – legislativamente stabilito - di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. Per quanto concerne i dettagli in merito all'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società si veda il prosieguo al punto n. 7.

Il Modello in questione è basato su un complesso, strutturato ed organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali considerate a rischio. In concreto, le suddette procedure ed attività di controllo:

- a) individuano le aree od i processi di possibili rischi nella attività aziendale in relazione ai reati- presupposto contenuti nel D. Lgs. 231/2001 (*Risk Management*);
- b) definiscono, quindi, un sistema di regole interne, dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit S.p.a. in relazione ai rischi ed ai reati da prevenire tramite:
  - un sistema normativo – composto, in particolare, dal Codice Etico della Società – che fissa le linee di orientamento generali, finalizzate a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori “a rischio”;
  - un sistema di deleghe e di distribuzione dei poteri aziendali, che assicuri una chiara e trasparente suddivisione delle responsabilità ed una altrettanto chiara rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
  - la definizione di strutture organizzative capaci di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione e separazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti dalla struttura organizzativa apicale siano realmente attuati;
- c) individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle

attività potenzialmente a rischio reato;

- d) attribuiscono ad un Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sul corretto ed integrale funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi di prevenzione e sul suo aggiornamento periodico.

Da quanto precede discende che le **finalità del Modello** sono quelle di:

- a) prevenire e, per quanto ragionevolmente possibile, limitare i rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, esposta all'applicazione di sanzioni amministrative ai sensi del più volte citato D. Lgs. 231/2001;
- c) ribadire che Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit intende attenersi.

Il Modello si compone di una “**Parte Generale**” e di singole “**Parti Speciali**” predisposte per le differenti tipologie di reati contemplate dal Decreto e ritenute suscettibili di creare criticità.

In particolare, la **parte generale** si compone dei seguenti capitoli:

1. Descrizione del quadro normativo;
2. Glossario;
3. Elementi della governance societaria e dell'assetto organizzativo generale della società;
4. Modello di organizzazione, gestione e controllo di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit;
5. Codice Etico;
6. Sistema disciplinare;
7. L'organismo di vigilanza ai sensi del d.lgs. 231/2001;
8. Procedura *whistleblowing*.

La **parte speciale** si compone dei seguenti capitoli:

1. Reati nei confronti della pubblica amministrazione;
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. Delitti di criminalità organizzata, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
4. Delitti contro l'industria ed il commercio;
5. Reati societari;
6. Reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
7. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
8. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
9. Reati ambientali.

Sono compresi negli **Allegati**:

1. mansionario;
2. linee guida finanziarie;
3. linee guida sulla sicurezza;
4. linee guida sull'utilizzo dei sistemi informatici;
5. Modulo segnalazioni *whistleblowing* (*per il quale si rinvia al sito web*);
6. Modulo segnalazioni SA8000 (*per il quale si rinvia al sito web*).

In relazione al contenuto preso in considerazione nella **Parte Speciale**, l'estensione anche alle fattispecie in tema di sicurezza sul lavoro apre alla possibilità di tener conto – nella elaborazione del Modello Organizzativo, ai sensi dell'art. 30 d. lgs. 81/2008 – del **documento di valutazione del rischio** e dei **piani operativi di sicurezza elaborati dal Responsabile Servizio di Protezione e Prevenzione** con la collaborazione delle figure previste dalla normativa vigente (datore di lavoro, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, direttori tecnici di cantiere), nonché a quanto previsto dal sistema SGS adottato dalla Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.

La creazione di specifici “garanti” dovrà avvenire nel pieno rispetto di quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del T.U. sulla sicurezza.

Le singole **Parti Speciali**, in particolare, stabiliscono le linee guida per le misure e procedure in grado di prevenire o, comunque, ridurre fortemente il rischio di commissione di reati; l'**Organismo di Vigilanza** della persona giuridica dovrà, sulla base delle disposizioni del Modello, provvedere alla definizione degli eventuali contenuti specifici di tali misure e procedure.

Al di là delle descritte procedure, che operano ex ante, saranno comunque sempre possibili verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo ex post).

Le procedure e le misure adottate potranno essere oggetto di modifica.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit ha inteso dotarsi di un sistema organizzativo rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione chiara dei poteri autorizzatori e di firma, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati, tra l'altro, sulla separazione dei compiti. Tale organizzazione di poteri e responsabilità risulta anche dai documenti di gestione aziendali attualmente vigenti.

#### ***4.2. Adozione, modifiche, integrazioni e aggiornamento del modello***

Ai sensi dell'art. 6, lett. a) del Decreto 231/01, l'adozione del Modello è atto di emanazione dell'organo dirigente, che provvederà ad integrarlo ed aggiornarlo in considerazione di sopravvenute modifiche normative o di esigenze palesate dall'attuazione dello stesso.

È attribuito all'Organo di Vigilanza il potere di **proporre modifiche** al Modello o **integrazioni** di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

1. introduzione di nuove procedure e controlli, nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
  2. revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "a rischio" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
  3. introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
  4. evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- restando poi comunque necessaria l'approvazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico.

#### ***4.3. Attuazione, controllo e verifica dell'efficacia del modello***

Come previsto dal D. Lgs. 231/2001, l'attuazione del Modello è rimessa alla responsabilità di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit; sarà compito specifico dell'Organismo di Vigilanza verificare e controllare l'effettiva ed idonea applicazione del medesimo in relazione alle specifiche attività aziendali.

Quindi, ferma restando la responsabilità dell'Amministratore Unico, si intende attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di coordinare le previste attività di

controllo e di raccoglierne e sintetizzarne i risultati.

In relazione ai compiti di **monitoraggio** e di **aggiornamento** del Modello assegnati all'ODV dall'art. 6, comma 1 lett. b), D. Lgs. 231/2001, il Modello sarà soggetto a tre tipi di **verifiche**:

- ✓ verifiche ispettive sul rispetto delle misure di prevenzione previste dalle singole Parti Speciali in relazione alle aree ed al tipo di rischio reato preso in considerazione;
- ✓ verifiche periodiche sull'effettivo funzionamento del Modello e delle procedure implementative del medesimo con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza;
- ✓ riesame annuale di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti i Destinatari del contenuto del Modello, delle ipotesi di reato previste dal Decreto e del Codice Etico.

La revisione del Modello avrà cadenza annuale.

#### **4.4. *Mappatura dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.***

Le aree di attività a rischio in relazione ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro devono essere individuate nella relativa Parte Speciale, e più dettagliatamente:

1. nel Documento di Valutazione dei Rischio (DVR), adottato ai sensi del D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni, normativa oggi confluita nel T.U. sulla sicurezza;
2. nei Piani Operativi di Sicurezza (POS) specifici di cantiere, redatti per ogni cantiere di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit in osservanza di quanto previsto dal Titolo IV del D. Lgs. 81/08 con i contenuti indicati dall'allegato 15 di detto D. Lgs.

Il DVR e i POS costituiscono parte integrante del presente Modello, unitamente all'Elenco dei Documenti Validi del sistema di gestione della salute e della sicurezza (SGSL) di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.

## **5. CODICE ETICO**

## **5.1. Scopo**

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si avvale di personale esperto ed altamente specializzato ed è in grado di seguire il Cliente dalla fase dell'ideazione del Prodotto/Servizio, utilizzando idonee attrezzature. L'organizzazione aziendale, abbinata all'esperienza e alla professionalità degli addetti fa sì che Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit rappresenti un esempio di grande affidabilità e competenza nel mondo. L'azienda, sebbene oggi abbia raggiunto una certa Struttura, ha mantenuto invariate le proprie caratteristiche, quelle di grande Professionalità Tecnica.

Zumaglini & Gallina S.p.A., diventata Società Benefit con modifica statutaria del 24 marzo 2023, ha integrato nel proprio oggetto sociale anche lo scopo di perseguire talune finalità di beneficio comune e quindi di operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, territorio, ambiente e altri portatori di interessi comuni.

La Società Benefit, infatti, rappresenta una positiva evoluzione del concetto tradizione di azienda, mirando a creare un tipo di organizzazione imprenditoriale capace di mantenere nel tempo la missione sociale e di creare valore condiviso. Si tratta, in altri termini, di adeguare l'impresa alle nuove sfide ed alle nuove opportunità di mercato con una costante attenzione verso il raggiungimento non solo dello scopo di lucro ma anche di effetti positivi su persone, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interessi.

La Società Benefit si impegna a rendicontare la generazione di tali effetti positivi e a contenere quelli negativi su persone, comunità, territori e ambiente e su altri portatori di interesse.

L'obiettivo primario di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, in conclusione, non è solo la creazione del profitto, come per le società tradizionali, ma anche l'adozione di processi decisionali capaci di garantire uno sviluppo sostenibile.

In particolare, la Società intende perseguire, nell'esercizio della propria attività economica, le finalità tipiche delle società benefit di cui alla legge 28 di cembre 2015 n. 208, ed in particolare le seguenti specifiche finalità di beneficio comune, il cui obiettivo è quello di generare un misurabile valore sociale nel pubblico interesse e di creare le premesse per il mantenimento di risultati economici soddisfacenti:

- ✓ la promozione di un ambiente di lavoro attento alla valorizzazione del capitale umano in tutte le sue diversità e alla crescita delle competenze e delle responsabilità dei collaboratori;
- ✓ lo sviluppo di infrastrutture di qualità, affidabili e resilienti, offrendo servizi professionali di progettazione che integrano tecnologie e materiali innovativi e sostenibili a beneficio di un maggiore impatto positivo ambientale e sociale dei clienti;
- ✓ la crescita del proprio ecosistema industriale in una logica di partnership e creazione di valore di lungo periodo;

- ✓ la collaborazione e la sinergia con organizzazioni non profit, fondazioni e simili il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della Società per contribuire alla valorizzazione del patrimonio naturale ed artistico del territorio.

In questo contesto, la redazione del Codice Etico, si inserisce all'interno di un percorso iniziato con la implementazione del proprio Sistema Qualità in conformità alla UNI EN ISO 9001:2015, con l'implementazione del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro in conformità alla UNI ISO 45001:2018, un Sistema di Gestione Ambientale in conformità alla UNI EN ISO 14001:2015 ed infine con l'implementazione del proprio Sistema di Gestione Sociale in conformità alla SA8000:2014.

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale. Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza, rispetto dei diritti umani, rispetto dell'ambiente, sviluppo sostenibile, innovazione e qualità dei prodotti, stanno assumendo sempre maggiore importanza nella gestione dell'attività imprenditoriale e, più in generale, nella società.

## 5.2. *Campo di applicazione*

L'impegno etico di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si è concretizzato con:

- ❖ la redazione di una Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale.
- ❖ la costruzione e implementazione di un Sistema di Gestione Aziendale SA8000.

L'esigenza di redigere un Codice Etico nasce dalla consapevolezza che l'integrità, la reputazione e la redditività dell'azienda dipendono principalmente dal comportamento individuale dei suoi amministratori, dipendenti, collaboratori, Sub-Appaltatori e Fornitori. Il Codice Etico mira, dunque, a definire i principi, i valori e i comportamenti che quotidianamente devono ispirare lo svolgimento delle attività di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit. Pertanto tale documento è un'espressione dei valori fondamentali dell'azienda e rappresenta un punto di riferimento per ogni processo decisionale.

Il Codice Etico va utilizzato come una guida e pertanto:

- ✓ L'Amministratore Unico, i dirigenti, i direttori tecnici ed ogni altro dipendente e collaboratore è personalmente responsabile del rispetto del Codice Etico e dovrà renderne sempre conto.
- ✓ I Fornitori e Sub-Appaltatori di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit sono invitati a prenderne visione e a rispettare gli impegni Sociali, Ambientali e di Qualità dei Prodotti/Servizi definiti in questo documento come da PRS 03 Qualifica Fornitori.
- ✓ Tutti gli altri stakeholder sono invitati a leggerlo con attenzione e a tenerne

sempre presente il contenuto.

L'etica, l'adempimento delle norme di interesse dell'azienda in conformità alle proprie attività, processi e prodotti (norme ambientali, sulla sicurezza, sui prodotti, sul lavoro ecc.), sono una responsabilità che Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit intende condividere con i propri interlocutori aziendali e tutte le parti interessate.

Chiunque venga a conoscenza di situazioni che possano sembrare non conformi ai valori etici ed alle norme di comportamento del Codice, è tenuto ad informarne la Direzione o il Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale o il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale.

### **5.3. *Principi e valori***

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si impegna a rispettare gli standard di Condotta Etica e professionale nei confronti dei Dipendenti, Collaboratori e di Tutti gli altri interlocutori aziendali: Clienti, Fornitori, Associazioni, Istituzioni, Comunità Locali. Questo impegno e la responsabilità che esso comporta, è riassunto qui di seguito.

#### **5.3.1. *Dipendenti e Collaboratori***

Nei confronti dei propri Dipendenti e Collaboratori Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit è impegnata, attraverso l'implementazione, il mantenimento ed il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione Aziendale ed in conformità alla UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 UNI ISO 45001 e SA8000 al rispetto dei seguenti principi etici:

1. Assicurare prodotti di qualità in conformità alle richieste dei Clienti ed alle normative di prodotto applicabili.
2. Non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile.
3. Non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato.
4. Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre.
5. Rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati.
6. Non attuare discriminazioni di qualsiasi natura.
7. Non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale.
8. Garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
9. Operare nel rispetto delle leggi internazionali e nazionali in materia di prodotto, ambiente, sicurezza, lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit è tenuta a comportarsi in modo equo nei rapporti reciproci e ad applicare una politica dell'impiego fondata sull'eguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti e collaboratori, sul dialogo, sull'ascolto delle eventuali esigenze e necessità di ognuno al fine di creare un ambiente di lavoro piacevole, un'atmosfera in cui si incoraggi lo scambio di opinioni franco e leale, e favorire il perseguimento del benessere del personale.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si impegna a tutelare l'integrità morale di dipendenti e collaboratori, offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri; non sono pertanto in alcun modo tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e delle preferenze morali personali di ciascuno.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit crede nell'importanza di valorizzare le proprie risorse necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale come delineato a seguito della modifica intercorsa in data 24 marzo 2023 ed in funzione di tale scopo promuove lo sviluppo e l'ottimizzazione delle stesse.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si impegna a mantenere un giusto equilibrio tra la crescita economica e lo sviluppo dimensionale della società.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit riconosce il diritto di ognuno alla riservatezza della propria vita privata, e attribuisce priorità alla cura dei dipendenti, alla loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla crescita professionale e alla soddisfazione personale e alla motivazione.

### **5.3.2. Azionisti**

L'azionista è un soggetto con opinioni e preferenze morali di vario genere che, per orientarsi nelle decisioni di investimento e nelle delibere societarie, necessita di tutte le informazioni rilevanti disponibili.

A tal fine Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, da un lato, crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole e, dall'altro, promuove la parità di informazione e tutela l'azionista da azioni intente da coalizioni di soci volte a far prevalere i loro interessi particolari.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si adopera, inoltre, affinché le performance economico-finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, nel rispetto dell'oggetto sociale quale risultante a seguito della modifica del 24 marzo 2023, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali.

### **5.3.3. Ambiente**

L'impegno Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit nei riguardi della Terra, è volto a salvaguardarne l'abbondanza e la bellezza per le generazioni presenti e future, con l'obiettivo di trasmettere loro i valori e le tradizioni che sostengono lo sviluppo a lungo termine delle comunità umane ed ambientali.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si impegna, in ogni fase del suo agire, a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in materia ambientale, in ogni Paese ove si svolga la sua attività, ad applicare un approccio preventivo nei riguardi dell'ambiente e della sua biodiversità, a promuovere iniziative per una maggiore responsabilità ambientale aziendale, a sviluppare l'impiego di mezzi e di tecnologie che non danneggino l'ambiente e allo sfruttamento di energie da fonti rinnovabili.

#### **5.3.4. Associazioni e Ong**

Nei confronti di tutte le associazioni e ONG con cui Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit dialoga e collabora a vario titolo, l'azienda è impegnata a favorire lo scambio di informazioni, il dialogo e la trasparenza.

#### **5.3.5. Prodotto**

Il Prodotto è al centro di ogni attività e impegno quotidiano: Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit concentra e concentrerà sempre i suoi sforzi sull'innovazione per generare Prodotti/Servizi di sempre maggior Qualità e nel rispetto delle Leggi e Normative Tecniche e di settore applicabili.

#### **5.3.6. Clienti**

I Clienti sono i partner per raggiungere il successo nel business. A tutti i Clienti l'azienda è tenuta a fornire alta Qualità, Professionalità, Eccellenza, prezzi equi e un comportamento onesto, al fine di perseguire la loro soddisfazione in modo continuativo. I rapporti devono essere sempre improntati a principi di legalità, moralità, trasparenza e correttezza professionale.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti.

#### **5.3.7. Fornitori**

I Fornitori sono i partner per raggiungere il successo nel business. L'azienda è tenuta a trattare i Fornitori in modo equo. Va incoraggiata una concorrenza leale, senza pratiche discriminatorie o sleali, intesa a stimolare la creazione di rapporti commerciali durevoli e

basati sulla correttezza e sulla trasparenza.

### **5.3.8. Concorrenti**

I concorrenti sono lo stimolo positivo a migliorarsi e a mantenersi competitivi Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit è animata da un forte e corretto spirito competitivo volto al miglioramento continuo di ciò che fa.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti scorretti, collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

### **5.3.9. Altre parti interessate**

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit è tenuta a comportarsi con responsabilità nella comunità locale in cui opera, nel rispetto di tutte le leggi nazionali e locali, impegnandosi a migliorare la qualità della vita attraverso la promozione di iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche legate alla tutela dei diritti umani nonché alla crescita, allo sviluppo professionale dei giovani ed al rispetto dell'ambiente.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, in attuazione del proprio oggetto sociale, quale risulta a seguito della modifica deliberata il 24 marzo 2023, predilige, quando possibile, la realizzazione di progetti che favoriscano lo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio sul quale verrà realizzata l'opera; anche a tal fine opera attraverso un rigoroso programma di autocontrollo e di rispetto del Codice Etico.

### **5.3.10. Istituzioni**

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si impegna a mantenere un dialogo aperto e trasparente nei confronti di tutte le istituzioni nazionali, regionali e locali con le quali quotidianamente interagisce.

Ogni rapporto con le istituzioni è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, a rispondere a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo o, comunque, a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la Società. A tal fine, Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si impegna a instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello territoriale, comunitario ed internazionale.

Inoltre, allo scopo di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto incarico dalla direzione della Società (amministratore unico).

### **5.3.11. Antitrust e organi regolatori**

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit dà piena e scrupolosa osservanza alle regole poste dalla normativa in materia di tutela della concorrenza e del mercato ed alle ulteriori disposizioni emanate dalle Autorità regolatrici del mercato, ivi compreso il dovere di comunicare tutte le iniziative di rilevanza antitrust intraprese.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si impegna (i) a non rifiutare, nascondere o ritardare alcuna informazione richiesta dall'Autorità antitrust e agli altri organismi regolamentari nelle loro funzioni ispettive; (ii) a collaborare attivamente nel corso delle procedure istruttorie; (iii) al fine di garantire la massima trasparenza, a non trovarsi con dipendenti di qualsiasi Authority o con i loro familiari in situazioni di conflitto di interessi.

### **5.3.12. Partiti, associazioni con finalità politiche e organizzazioni sindacali**

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit non finanzia partiti o associazioni con finalità politiche sia in Italia che all'estero, i loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta ad esponenti politici e non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

E' tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti in base ai seguenti criteri:

- ✓ finalità riconducibile all'oggetto sociale, nella sua definizione atualizzata al 24 marzo 2023, di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit;
- ✓ destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- ✓ espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.

### **5.3.13. Riservatezza**

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e fermi, comunque, i limiti di legge. I Destinatari del presente Codice sono inoltre tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

In particolare, il trattamento dei dati personali, da parte dei soggetti che hanno ricevuto formale incarico, avviene attraverso misure di sicurezza e procedure di controllo, di cui al Documento sulla sicurezza adottato da Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, idonee a garantire tutela della privacy, integrità e disponibilità dei dati raccolti.

### **5.3.14. Completezza e trasparenza delle informazioni**

I Destinatari del presente Codice sono tenuti a dare informazioni complete, corrette, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli interlocutori, di qualsivoglia genere, siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. Nella formulazione dei rapporti contrattuali, Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

### **5.3.15. Diligenza, accuratezza e correttezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti**

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti con diligenza, nel rispetto delle condizioni consapevolmente stabilite dalle parti; Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si impegna a non avvantaggiarsi indebitamente delle condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

### **5.3.16. Buona fede ed equità nella gestione dei rapporti contrattuali**

Nella gestione dei rapporti contrattuali, Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit è tenuta non solo ad eseguire ciò che è previsto nel contratto e ad adottare i comportamenti che, in via integrativa, sono imposti dalla legge, dagli usi e dall'equità, ma anche a porre in essere quelle condotte che, in base a lealtà e correttezza, risultino necessarie a preservare in modo solidale l'utilità e l'interesse della controparte.

### **5.3.17. Equità dell'autorità**

Nei rapporti contrattuali ed organizzativi che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche all'interno di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, chiunque si trovi in posizione gerarchicamente superiore si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso.

### **5.3.18. Correttezza e conflitti di interesse**

Nella conduzione delle Attività Aziendali devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Per conflitto di interesse si intende sia il caso in cui un Destinatario del presente codice persegua un interesse diverso dalle direttive di Zumaglini & Gallina s.p.a. Società Benefit e dal bilanciamento degli interessi degli azionisti o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari della società, sia il caso in cui i rappresentanti degli Interlocutori Esterni agiscano in contrasto con i doveri fiduciari o istituzionali legati alla loro posizione.

### **5.3.19. Utilizzo delle risorse finanziarie**

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit richiede a tutti i soggetti che utilizzano risorse finanziarie della società stessa di agire secondo criteri improntati a lealtà, buona fede, legalità, correttezza, equilibrio tra fatturato ed investimenti, informando quando necessario o ragionevolmente opportuno, l'Organismo di Vigilanza sull'uso di esse.

Essa si impegna ad assicurare agli investitori esterni garanzie adeguate di restituzione del capitale.

### **5.3.20. Quesiti, segnalazioni, whistleblowing**

I dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a conoscere la normativa riguardante la loro attività lavorativa, nonché i principi etici, le norme e le procedure interne che incidono sulla liceità del loro comportamento.

A ciascuno si richiede di sviluppare una sensibilità sufficiente per comprendere - prima di adottare un determinato comportamento - se lo stesso possa essere passibile di rimprovero o di sanzione sotto il profilo etico e disciplinare.

In caso di dubbi circa la liceità di un comportamento, prima di intraprendere azioni potenzialmente illecite, occorre rivolgersi al personale dirigente competente. Pertanto, i dipendenti che si dovessero trovare in una situazione di dubbio, sono tenuti a consultare immediatamente il proprio superiore, astenendosi dall'intraprendere ogni azione prima di aver ottenuto chiarimenti.

I dipendenti possono rivolgere le loro domande anche all'ufficio legale.

Chiunque, nell'esercizio della propria attività lavorativa, venga a conoscenza o abbia comunque contezza di attività o comportamenti posti in essere in violazione del presente Codice, o comunque tali da porre in pericolo l'integrità della Società, nonché di violazioni di legge in grado di ledere la Società medesima, i clienti, gli azionisti o altri portatori di interessi a quest'ultima connessi, ha il dovere di segnalarlo.

Le segnalazioni riguardanti le tematiche connesse al D.Lgs. 24/2023, al D.Lgs. 231/2001 e al presente Codice Etico vanno effettuate utilizzando la procedura di *Whistleblowing*, di cui la Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si è dotata, riguardante il sistema dei canali di comunicazione dedicati, predisposti assicurando la riservatezza del segnalante.

La procedura, adottata ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, è parte integrante del Modello di Organizzazione previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001.

L'azienda assicura la protezione del segnalatore da ogni forma di ritorsione o discriminazione attraverso la protezione della sua identità personale. Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione o rappresaglia contro l'autore di una segnalazione e comportamenti di questo tipo saranno puniti con sanzioni disciplinari. Va, tuttavia, tenuto

presente che anche le segnalazioni effettuate in malafede sono punibili con sanzioni disciplinari.

### **5.3.21. Finalità benefit**

Si ribadisce, a conclusione dei principi generali di comportamento, che la società intende inoltre perseguire, nell'esercizio della propria attività economica, le finalità tipiche delle società benefit di cui alla legge 28 di cembre 2015 n. 208, ed in particolare le seguenti specifiche finalità di beneficio comune, il cui obiettivo è quello di generare un misurabile valore sociale nel pubblico interesse e di creare le premesse per il mantenimento di risultati economici soddisfacenti:

#### *Trattamento delle informazioni*

Qualsiasi informazione afferente all'Attività Aziendale, ai Destinatari del presente Codice Etico e agli Interlocutori Esterni deve essere trattata nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, secondo il livello di protezione richiesto per ciascuna dalle norme di legge; a tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni.

#### *Regali, omaggi e benefici*

Non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit ed in particolare è vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio. Si ritiene che non eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia i regali, gli omaggi o i benefici che, singolarmente o, se ripetuti, complessivamente considerati, con riferimento al medesimo soggetto, nell'arco di un anno solare, non superano il valore di € 350,00 (trecentocinquanta)

I Destinatari del presente Codice Etico che nell'arco temporale di un anno ricevono omaggi, benefici o regali che superano il valore di 350,00 (trecentocinquanta/00) euro, singolarmente o complessivamente considerati, devono restituirli tutti, dandone contestualmente comunicazione al Responsabile della Funzione di appartenenza.

I Responsabili di Funzione che, nell'arco temporale di un anno, ricevono omaggi, benefici o regali che superano il valore di 350,00 (trecentocinquanta/00) euro, singolarmente o complessivamente considerati, devono restituirli tutti, dandone contestualmente comunicazione all'Amministratore Unico.

### *Comunicazioni all'esterno*

E' vietato divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione deve avvenire nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

### **5.4. L'impegno nei confronti di Dipendenti e Collaboratori**

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit:

- Non utilizza e non intende sostenere in alcun modo l'utilizzo del lavoro infantile.
- Non utilizza e non intende sostenere in alcun modo l'utilizzo del lavoro obbligato. Si impegna affinché tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei propri diritti e doveri derivanti dal contratto di lavoro.
- Garantisce a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre attraverso il rispetto della normativa vigente in materia di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'adozione di tutte le necessarie ed opportune misure di prevenzione atte a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori, la formazione, l'informazione e l'addestramento continuo sul tema della salute e della sicurezza, la promozione di comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti ed i collaboratori, la disponibilità a sottoporsi a verifiche e audit da parte delle autorità di controllo e a porre in essere tutte le azioni necessarie a minimizzare le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.
- Tutela l'integrità morale di collaboratori e dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona; per questo motivo essa salvaguarda i lavoratori da atti persecutori di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. E' interesse di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit che il collaboratore o il dipendente, che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di discriminazione per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, segnali l'accaduto al diretto responsabile, che riferirà all'Organismo di Vigilanza per l'adozione degli opportuni provvedimenti, previa ogni necessaria indagine e valutazione. Le disparità di trattamento non motivate dalle ragioni di cui sopra non sono considerate discriminazioni se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.
- Rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di propria scelta e il

- diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.
- Si impegna a seguire una politica intesa a non favorire pratiche discriminatorie nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. Si impegna a offrire pari opportunità a tutti i lavoratori e pari opportunità d'impiego a nuovi candidati qualificati.
  - Effettua la valutazione del personale da assumere in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati e in base a considerazioni di merito; le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. L'Ufficio del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione.
  - Assume il personale con regolare contratto di lavoro e non tollera alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro dipendenti e collaboratori ricevono accurate e chiare informazioni relative a:
    - ✓ caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
    - ✓ elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo di lavoro applicabile;
    - ✓ norme e procedure da adottare al fine di prevenire ed evitare i possibili rischi per la propria salute associati all'attività lavorativa;
    - ✓ finalità e contenuti del Codice Etico di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, di cui viene consegnata copia unitamente al Codice Disciplinare.
  - E' tenuta a rispettare pienamente, nel rapporto di lavoro, la normativa internazionale e nazionale in materia di lavoro.
  - Nella gestione del personale, applica, unitamente alle regole generali stabilite dal presente Codice Etico, i seguenti principi:
    - ✓ deve essere evitata qualsiasi forma di discriminazione per sesso, razza, lingua o religione nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori;
    - ✓ l'accesso a ruoli e incarichi é anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità;
    - ✓ la valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili delle funzioni e/o dei settori di attività interessati, l'Ufficio del personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato;
    - ✓ nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, l'Ufficio del personale opera per impedire forme di nepotismo;
    - ✓ viene stimolata la formazione e la crescita professionale dei dipendenti e

collaboratori, incoraggiandoli a migliorare e aumentare le proprie capacità professionali; in particolare, i responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura, favorendo lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori e dipendenti, rivestendo, in quest'ambito, particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del singolo collaboratore/dipendente, affinché quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze, anche attraverso una formazione mirata;

- ✓ Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit mette a disposizione del personale strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze, anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi di qualità;
  - ✓ ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro del personale, richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro;
  - ✓ costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico;
  - ✓ viene assicurato il coinvolgimento di collaboratori e dipendenti nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali e ciascuno è chiamato a partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio;
  - ✓ l'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile competente di formulare le decisioni finali; collaboratori e dipendenti devono, comunque, concorrere sempre all'attuazione delle attività stabilite.
- Nel caso di riorganizzazione del lavoro, salvaguarda il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale, secondo i seguenti criteri generali:
- ✓ gli oneri delle riorganizzazioni del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i dipendenti e i collaboratori, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa;
  - ✓ gli oneri delle riorganizzazioni del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i dipendenti e i collaboratori, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa.

- Non utilizza e non intende sostenere in alcun modo l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. Le eventuali sanzioni disciplinari applicate ai dipendenti vengono attuate nel pieno rispetto dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale applicato.
- E' tenuta a operare nel massimo rispetto della riservatezza e della dignità dei dipendenti e collaboratori. Richiede e registra soltanto quei dati personali che sono necessari per una gestione efficiente del personale o che sono richiesti per legge. L'azienda è tenuta a rispettare tutte le leggi in vigore in materia di divulgazione di dati personali dei dipendenti e garantisce la protezione dei dati personali nel rispetto del Regolamento n. 679/2016 (GDPR), nonché del Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196/2003, coordinato ed aggiornato, da ultimo, con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 24/2023). Al fine di garantire la protezione dei dati personali, ciascun trattamento viene effettuato in seguito alla valutazione dei rischi per le libertà degli individui e solo dopo aver adottato tutte le più opportune misure di sicurezza. In particolare, è prevista l'adozione delle necessarie misure di sicurezza – nel trattamento, ivi compresa la conservazione e la gestione – preordinate a ridurre i rischi. Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit adotta, quindi, tutte le misure idonee a garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità dei dati personali trattati, garantendo che, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, i dati personali non saranno comunicati a terzi o diffusi senza il previo consenso dell'interessato. L'accesso a tali dati va limitato soltanto a coloro che hanno un obiettivo bisogno di venirne a conoscenza (autorità di controllo).
- Il rispetto da parte di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit della dignità della vita privata dei dipendenti e collaboratori proibisce qualsiasi ingerenza nella condotta dei medesimi all'esterno del luogo di lavoro, purché tale condotta non sia nociva alle prestazioni sul lavoro o lesiva della reputazione aziendale.
- Si impegna a fornire puntualmente ai dipendenti e collaboratori informazioni rilevanti sull'andamento dell'azienda, sulle prestazioni, sui rapporti con la clientela e sui risultati raggiunti dai dipendenti e collaboratori. Ha predisposto canali di segnalazione in ottemperanza al d. lgs. 23/2024.
- Si impegna a garantire una risposta adeguata alle segnalazioni/reclami, anonimi e non, pervenuti. Nessuna sanzione verrà comminata a quei dipendenti e collaboratori che forniranno eventuali segnalazioni o manifesteranno eventuali problematiche o lamentele.

### **5.5. *L'impegno nei confronti dei Fornitori e Sub-appaltatori***

La Politica Aziendale di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit nell'acquisto di attrezzature, materiali, servizi, materie prime ecc. è basata sul valore intrinseco dei

medesimi. I Fornitori, i prestatori di servizi e i Sub-Appaltatori della Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit vanno trattati con equità, con giustizia e senza discriminazione.  
Zumaglini & Gallina

S.p.A. Società Benefit:

- ✓ Si impegna ad effettuare la contrattazione con i fornitori rispettando il principio normativo della buona fede contrattuale e della corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche; in particolare, Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit s' impegna a comunicare prontamente eventuali modifiche alle condizioni generali di contratto da essa poste, ivi incluse le eventuali variazioni economiche e tecniche dell' oggetto della prestazione derivanti da qualsiasi causa.
- ✓ Non ammette pratiche elusive o comunque scorrette nei rapporti con i fornitori.
- ✓ Si adopera per un costante monitoraggio delle relazioni con i fornitori e la stipula di ogni contratto deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, forme di dipendenza.
- ✓ Impronta i processi di scelta del fornitore e di acquisto ai seguenti criteri:
  - a) la ricerca del massimo vantaggio competitivo per Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit ed il rispetto dei principi di pari opportunità, lealtà ed imparzialità nel rapporto con i fornitori;
  - b) gli approvvigionamenti, sia di materiali che di servizi, possono essere fatti solo riferendosi a fornitori qualificati o per i quali siano state attivate le fasi di qualifica preliminare;
  - c) il personale addetto a tali processi è tenuto a non precludere ad alcuno, che sia in possesso dei requisiti di assicurazione Qualità da richiedere ai fornitori, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili, e ad assicurare una concorrenza sufficiente;
  - d) ove richiesti da Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, sono requisiti di assicurazione Qualità, definiti nei Piani della qualità e stabiliti sulla base delle prescrizioni contrattuali, delle prescrizioni di legge e della politica di Qualità della commessa: (i) la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know- how; (ii) l' esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati;
  - e) Zumaglini & Gallina s.p.a. Società Benefit si riserva il diritto, senza pregiudizio nei confronti di altri possibili fornitori, di instaurare rapporti privilegiati con tutti i soggetti che adottino degli impegni e delle responsabilità etiche in sintonia con quelli adottati dalla società nel presente Codice Etico.

- ✓ Si impegna a garantire i pagamenti delle forniture nei tempi stabiliti dal contratto o dall'ordine di acquisto.
- ✓ Si impegna a favorire un rapporto di collaborazione basato sulla fiducia, sullo scambio delle informazioni, sulla trasparenza e sulla correttezza professionale. Per garantire la massima trasparenza ed efficienza degli approvvigionamenti, Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit rende possibile un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate attraverso la previsione e l'adozione delle seguenti misure e cautele:
  - gli acquisiti vengono sempre definiti attraverso documenti scritti; possono fare eccezione gli acquisti a banco di attrezzature o componentistica spicciola e gli ordini da cantiere di inerti, calcestruzzo, ecc, per i quali esiste sempre comunque un contratto sottoscritto a monte del contratto al quale si fa riferimento;
  - i documenti di acquisto contengono tutti gli elementi atti a specificare in modo chiaro l'oggetto dell'acquisto;
  - i documenti di acquisto vengono verificati prima della loro emissione in relazione alla chiarezza, completezza e congruenza degli elementi di cui sopra;
  - ogni eventuale modifica a contratti od ordini in corso vengono gestite secondo l'iter originario, formalizzate e trasmesse alle funzioni competenti;
  - l'archiviazione e la conservazione dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per una durata variabile tra i 5 ed i 10 anni.
- ✓ Assicura la qualità dei prodotti approvvigionati anche attraverso una costante verifica dell'operato dei subfornitori e l'applicazione delle procedure previste per il controllo della Qualità dei prodotti e dei servizi acquistati e ricevuti.
- ✓ E' tenuta a rispettare informazioni riservate e segreti commerciali dei Fornitori e Sub- Appaltatori.
- ✓ Si impegna a seguire una politica intesa a informare i Fornitori e i Sub-Appaltatori di qualsiasi errore contabile o amministrativo e a correggere immediatamente ogni errore con accrediti, rimborsi o altri provvedimenti accettabili da ambedue le parti.

## **5.6. *L'impegno nei confronti del Cliente***

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit:

- ✓ Si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti e a rispettare, nella contrattazione, il principio normativo della buona fede contrattuale e della corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche. Non sono ammesse, e debbono pertanto essere in ogni modo evitate, pratiche elusive o comunque

- scorrette nei rapporti con i clienti.
- ✓ Assicura una gestione rigorosa e trasparente delle modifiche contrattuali secondo i principi e le procedure all'uopo previste nel Manuale Qualità; in particolare, Zumaglini & Gallina s.p.a. Società Benefit s'impegna alla pronta comunicazione di eventuali modifiche alle condizioni generali di contratto da essa poste, ivi incluse le eventuali variazioni economiche e tecniche dell'oggetto della prestazione derivanti da qualsiasi causa.
  - ✓ Si impegna a progettare e produrre articoli ricercando la migliore qualità e professionalità. Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit garantisce uno standard di qualità dei prodotti/servizi offerti conforme ai requisiti ISO 9001, disponendo altresì dell'attestazione SOA. Per il conseguimento degli obiettivi di Qualità Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit adotta adeguate e mirate strategie, organizzazione e modalità operative, tutte descritte nel Manuale Qualità (MAQ).
  - ✓ Impronta il proprio comportamento e il comportamento dei propri collaboratori e dipendenti nei confronti dei clienti alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto di leale collaborazione e di elevata professionalità. Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit richiede da parte dei propri collaboratori e dipendenti:
    - 1) la capacità di essere propositivi nei confronti del cliente fino a dargli un prodotto/servizio che abbia qualità superiori a quelle espressamente richieste;
    - 2) la piena disponibilità a risolvere tutti i problemi legati all'intervento, prima della stipula del contratto, nonché quelli successivi alla esecuzione della prestazione, anche quando detta assistenza non sia contrattualmente prevista.
  - ✓ E' tenuta a recepire le esigenze dei Clienti e a soddisfarle offrendo prodotti di qualità, a prezzi e a condizioni competitive.
  - ✓ Si impegna ad assicurare che:
    - le esigenze e le aspettative dei clienti siano definite e tradotte in requisiti pienamente comprensibili;
    - i requisiti espressi dai clienti siano pienamente compresi e rispettati all'interno dell'organizzazione;
    - sia dato pronto riscontro ai reclami ed ai suggerimenti dei clienti e delle associazioni a loro tutela.
    - E' tenuta a vendere i prodotti in modo onesto, sulla base delle qualità intrinseche dei medesimi e ad astenersi da qualsiasi vendita il cui buon esito richieda un'azione illegale o la contravvenzione di norme in genere.
  - ✓ Nelle comunicazioni ai clienti, compresi i messaggi pubblicitari ed il contenuto

del sito internet aziendale, si pone e persegue i seguenti obiettivi:

- 1) chiarezza e semplicità, attraverso un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
  - 2) conformità alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
  - 3) completezza, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
  - 4) verità e trasparenza, escludendo informative ingannevoli quanto al contenuto ed allo strumento di comunicazione.
- ✓ E' tenuta a rispettare informazioni riservate e dati relativi ai Clienti di cui è a conoscenza.
  - ✓ Si impegna a seguire una politica intesa a informare i clienti di qualsiasi errore contabile o amministrativo e a correggere immediatamente ogni errore con accrediti, rimborsi o altri provvedimenti accettabili da ambedue le parti.
  - ✓ Si impegna a non abusare delle proprie posizioni di credito verso i propri clienti, al fine di trarne vantaggio o qualsiasi altra utilità. Nel recupero del credito, la Società agisce secondo criteri oggettivi e documentabili, applicando i seguenti principi:
    - avviamento di procedure di recupero a partire dalle posizioni creditorie più risalenti;
    - informazione preventiva al debitore sulla posizione e sull'ammontare del credito vantato.
  - ✓ Compatibilmente con gli interessi aziendali, favorisce la risoluzione amichevole di eventuali controversie.

### **5.7. *L'impegno nei confronti di altre parti interessate***

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit è un “attore” socialmente impegnato e segue una politica intesa a comunicare a tutte le parti interessate esterne le proprie prestazioni etico-sociali attraverso il dialogo diretto e attraverso lo strumento del Bilancio Sociale SA8000:

- ✓ Si impegna in modo attivo a sostenere organizzazioni ed attività sociali della comunità in cui opera. Esorta i dipendenti e i collaboratori a partecipare alla vita pubblica.
- ✓ Si impegna a promuovere il tema del rispetto dei diritti umani, con particolare attenzione alla protezione dei bambini e dei giovani lavoratori impiegati in attività lavorative pericolose.

### **5.8. *L'impegno dei Dipendenti e dei Collaboratori nei confronti di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit***

Senza pregiudizio per la stretta osservanza delle regole contenute nel presente Codice Etico, i Dipendenti e i Collaboratori di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit hanno il dovere di:

- ✓ Agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste.
- ✓ Conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali, e dai relativi sistemi di gestione, in tema di qualità, sicurezza e privacy ed a salvaguardare l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni di cui viene in possesso nell'adempimento delle proprie funzioni e/o mansioni, elaborando i propri documenti nel rispetto delle procedure previste, utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, in modo da consentire le eventuali e necessarie verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni a ciò preposti o autorizzati.

#### *Conflitto di interessi*

Tutti i Dipendenti e Collaboratori hanno il dovere di:

- ✓ Evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni e/o mansioni; a titolo meramente esemplificativo possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni: (i) svolgere una funzione di vertice e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti anche attraverso i familiari; (ii) curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa presso i medesimi, personalmente o anche a mezzo di un familiare; (iii) accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.
- ✓ Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza, per le opportune valutazioni e misure.
- ✓ Dare alle funzioni competenti le informazioni relative alle attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano concretamente apparire in conflitto di interessi con Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.

### *Lavoro infantile*

Tutti i lavoratori sono tenuti a comunicare eventuali informazioni in proprio possesso su casi di lavoro infantile presso i Fornitori o i Sub-Appaltatori di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.

### *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*

Al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei Clienti Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, tutti i lavoratori sono tenuti a:

- ✓ Rispettare e seguire scrupolosamente tutte le procedure della sicurezza nello svolgimento del proprio lavoro.
- ✓ Non fumare nei locali aziendali, né tanto meno nei bagni e comunque fuori dagli spazi consentiti e messi a disposizione dall'azienda.
- ✓ Comunicare al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione qualsiasi informazione che possa prevenire il verificarsi di un evento dannoso per la salute dei lavoratori e dei Clienti.

### *Discriminazione*

I lavoratori sono tenuti a non attuare pratiche discriminatorie di qualunque natura nei confronti dei propri colleghi di lavoro, di eventuali neo-assunti, nonché ad avere comportamenti contrari ad un atteggiamento costruttivo. I rapporti tra le persone devono essere ispirati dai principi del rispetto reciproco e della dignità delle persone.

### *Abuso di stupefacenti e di alcool*

Tutto il personale è tenuto a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in merito al possesso o all'uso di alcool o di stupefacenti. Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit proibisce l'uso illegale, la vendita, l'acquisto, la cessione, il possesso o la presenza di stupefacenti nei locali e nelle pertinenze aziendali, eccezion fatta per i farmaci prescritti da un medico. L'azienda, inoltre, proibisce l'uso, la vendita, l'acquisto, la cessione o il possesso di bevande alcoliche da parte dei dipendenti nei locali e nelle pertinenze di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.

### *Protezione dei beni materiali e immateriali di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit*

Il patrimonio di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit è costituito dai beni fisici materiali, quali ad esempio computer, stampanti, attrezzature di lavoro, impianti ecc.

e beni immateriali quali ad esempio, informazioni riservate, know-how e conoscenze. La protezione e conservazione di questi beni e informazioni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi dell'azienda, ed è cura del personale (nell'espletamento del proprio lavoro), non solo proteggere tali beni e informazioni, ma impedirne l'uso fraudolento o improprio. L'utilizzo di questi beni da parte dei dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle proprie attività.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori sono tenuti a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve:

- ✓ Utilizzare scrupolosamente i beni a lui affidati, prestando particolare attenzione alla gestione delle risorse finanziarie di cui abbia la gestione.
- ✓ Evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.
- ✓ Informare tempestivamente le funzioni interessate di eventuali rischi o eventi dannosi per Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit che possano derivare dall'utilizzo dei beni aziendali; in proposito, Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni aziendali attraverso l'impiego di sistemi contabili, di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti.

#### *Utilizzo delle applicazioni informatiche*

Tutti i Dipendenti e Collaboratori, nell'utilizzo delle applicazioni informatiche, sono tenuti a:

- ✓ Adottare scrupolosamente quanto previsto dai sistemi di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici.
- ✓ Utilizzare i mezzi informatici di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit allo scopo di migliorare le proprie conoscenze tecniche.
- ✓ Evitare l'uso dei mezzi informatici di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit per visitare siti internet dal basso contenuto morale, o usare tali mezzi per diffondere dati personali, informazioni riservate e qualsiasi altro materiale della società.

#### *Comportamenti da tenere nei locali e nelle pertinenze di lavoro*

Tutti i Dipendenti e Collaboratori e sono tenuti a:

- ✓ Fornire informazioni veritiere e corrette sulla propria esperienza

professionale.

- ✓ Svolgere la propria attività con la massima professionalità e serietà.
- ✓ Lavorare sempre allo scopo di stimolare l'apprendimento e la conoscenza.
- ✓ Essere disponibili al continuo aggiornamento e perfezionamento della propria preparazione professionale, conservandola e accrescendola.
- ✓ Non attuare alcuna discriminazione di qualsiasi natura nei confronti dei clienti, Fornitori e colleghi, né tantomeno a creare situazioni di ambiguità con gli stessi.
- ✓ Mantenere una condotta moralmente confacente con i principi etici e sociali di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.

### **5.9. *L'impegno dei Clienti***

Tutti i Clienti devono impegnarsi a:

- ✓ Comportarsi in modo educato e corretto nei confronti di tutti i dipendenti.
- ✓ Preservare la qualità dei prodotti ricevuti.
- ✓ Comunicare a Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit eventuali comportamenti scorretti da parte di collaboratori o dipendenti.

### **5.10. *L'impegno dei Fornitori e Sub-appaltatori***

Tutti i Fornitori e i Sub-Appaltatori devono impegnarsi a:

- ✓ Rispettare gli impegni assunti nei confronti di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit in termini di puntualità, standard di sicurezza, qualità dei prodotti e servizi forniti.
- ✓ Instaurare rapporti di fornitura con aziende che garantiscano anch'esse la conformità ai requisiti della norma SA8000 (non necessitano di essere certificate), il rispetto delle normative ambientali applicabili ed il rispetto delle leggi e delle normative tecniche e di settore applicabili ai prodotti e servizi forniti, in virtù del fatto che Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit è dotata di un Sistema di Gestione Aziendale per le norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001 e SA8000).

I Fornitori e i Sub-Appaltatori attuali e nuovi devono dunque impegnarsi a:

- ✓ Essere conformi a tutte le normative di prodotto, ambientali, di sicurezza e contrattazione oltre a rispettare i diritti dei propri collaboratori.
- ✓ Sottoscrivere la Lettera di Impegno.
- ✓ Condividere i valori e i principi di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit e impegnarsi formalmente al rispetto delle regole di comportamento.

- ✓ Compilare il questionario informativo, nei casi in cui venga richiesto.
- ✓ Dare la propria disponibilità a essere sottoposti ad eventuali verifiche ispettive da parte di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.

### **5.11. *Rispetto delle norme***

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit è tenuta a garantire il rispetto dei principi, dei valori e degli impegni esplicitati nel presente Codice.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori, tutti i Fornitori e i Sub-Appaltatori, nonché tutti i Clienti sono tenuti a rispettare le regole di comportamento definite nel presente Codice Etico.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit provvederà a sanzionare i comportamenti del personale che non siano congruenti e rispettosi dei valori e dei principi che costituiscono il Codice Etico, secondo la gravità delle infrazioni commesse e dei comportamenti assunti. Come per tutte le questioni disciplinari, si ispirerà a principi di giustizia e di equità, nonché al rispetto delle norme in materia, compreso il CCNL.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit prenderà provvedimenti anche nei confronti dei Fornitori e i Sub-Appaltatori che non risulteranno attenersi alle regole del Codice Etico, secondo le modalità stabilite dalle procedure del Sistema di Gestione Integrato Aziendale.

### **5.12. *Referenti per l'interpretazione e applicazione del Codice Etico***

Per la completa osservanza e interpretazione del Codice Etico, il personale può rivolgersi al Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale o al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale. Per tematiche inerenti all'ambiente il referente è il Responsabile del Sistema Gestione Ambientale. Per la qualità il Referente è il Responsabile del Sistema Qualità.

Al Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, al Responsabile del Sistema di Gestione Ambientale ed al Responsabile del Sistema Qualità, ognuno per le proprie competenze, sono attribuiti i seguenti compiti:

- ✓ Diffondere con la massima incisività e operatività il Codice Etico presso i dipendenti, i Clienti, i Fornitori ed in genere presso tutti i soggetti terzi interessati.
- ✓ Gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi.
- ✓ Supportare operativamente nell'interpretazione, attuazione e valutazione del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto

comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività.

- ✓ Verificare, controllare e valutare i casi di violazione delle norme scritte, provvedendo nel caso d'infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con la Direzione, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e del CCNL applicato.
- ✓ Promuovere e predisporre i programmi di comunicazione e formazione dei dipendenti, finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e delle modalità di comportamento per realizzarli.
- ✓ Al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale sono attribuiti i seguenti compiti:
- ✓ Proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni.
- ✓ Collaborare alla diffusione del Codice Etico presso i dipendenti e tutti i terzi interessati.

### **5.13. Organismo di Vigilanza**

Con la adozione del Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D. Lgs. 231/2001 ("Modello"), di cui il presente Codice Etico è parte integrante, è stato istituito l'Organismo di Vigilanza, organo interno alla Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e sulla sua effettiva applicazione e di curarne l'aggiornamento.

Tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le cui funzioni ed attribuzioni specifiche sono elencate nel Modello, vi sono i seguenti:

- ✓ controllare l'effettività del Modello, e parimenti del Codice Etico, con verifica della coerenza tra prassi e comportamenti concretamente adottati e obblighi e procedure previste nel Modello;
- ✓ verificare l'adeguatezza del Modello (e quindi del Codice Etico), ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti contrari alle disposizioni del Modello (e quindi del Codice Etico);
- ✓ analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello (e quindi del Codice Etico);
- ✓ aggiornare e adeguare il Modello (e quindi il Codice Etico) in ragione dello sviluppo della disciplina normativa applicabile con riferimento alla conduzione delle Attività Aziendali;
- ✓ verificare le situazioni di violazione del Modello (e quindi del Codice Etico);
- ✓ esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure aziendali allo scopo di garantirne la coerenza con il Modello (e quindi con il Codice Etico);
- ✓ relazionarsi con periodicità almeno annuale con il Responsabile dell'Impatto per

- acquisire ogni informazione circa la idoneità del Codice Etico a garantire il rispetto dei benefici comuni
- ✓ assicurarsi che il Codice Etico sia portato a conoscenza di tutti i Destinatari e, misura massima possibile, anche degli Interlocutori Esterni. In tal senso Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit predispose apposite e idonee attività informative (tra le quali, la consegna di una copia del Codice Etico a tutti i Destinatari) e formative.

#### **5.14. Segnalazione delle violazioni**

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a richiamare l'attenzione del Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale o del Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, su violazioni reali o presunte delle norme di comportamento del Codice Etico, nonché a segnalare tali violazioni all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza accerta le violazioni del Codice Etico, utilizzando la procedura di *Whistleblowing*, di cui la Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si è dotata (riguardante il sistema dei canali di comunicazione dedicati, predisposti) e comunica le proprie risultanze all'organo amministrativo di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, per l'adozione dei provvedimenti o delle sanzioni del caso.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit si impegna a non intraprendere provvedimenti di alcun tipo nei confronti di chiunque abbia segnalato una violazione, fatto salvo il caso in cui la segnalazione sia stata fatta in malafede.

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

## **6.1.        *Introduzione***

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, si è creato un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione, nel rispetto del principio di proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Il potere disciplinare di cui al D. Lgs. 231/2001 è esercitato su proposta dell'Organismo di Vigilanza dall'Ufficio del Personale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e da normative speciali, dove applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello intende far riferimento e rinvia, sul punto, alle categorie di fatti sanzionabili previste dal Codice di disciplina esistente, rappresentato dalle disposizioni contrattuali contenute nel CCNL di categoria applicato al singolo rapporto.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionatori a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

## **6.2.        *Sanzioni applicabili ai dipendenti, criteri di scelta e relativo procedimento disciplinare***

I comportamenti tenuti dai lavoratori alle dipendenze della Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit in violazione delle singole norme comportamentali previste nel presente Modello sono qualificabili come illeciti disciplinari.

Ai fini del presente Codice Disciplinare si intende per lavoratore dipendente il prestatore d'opera subordinata secondo la definizione fornita dall'art. 2094 c.c., e, inoltre, tutti gli altri collaboratori che prestino la propria attività sulla base di un rapporto di lavoro comunque stabile, tale da poter generare un procedimento disciplinare.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

### **a)    *Rimprovero verbale:***

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle

prescrizioni del Modello stesso;

- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

**b) Rimprovero scritto:**

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche, abbiano una maggiore rilevanza;
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale.

**c) Multa non superiore a tre ore di retribuzione:**

- violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

**d) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni:**

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

**e) Licenziamento per giustificato motivo:**

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01.

**f) Licenziamento per giusta causa:**

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

### **6.3. Scelta della sanzione**

Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra indicate saranno valutati in riferimento:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione disciplinare.

#### **6.4. Procedimento disciplinare**

La procedura disciplinare nei riguardi dei lavoratori sarà regolata conformemente all'art. 7 della legge 20/5/1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e alle disposizioni collettive contemplate dal contratto disciplinante il rapporto di lavoro con il soggetto nei confronti del quale sarà attivato il procedimento disciplinare.

In particolare, accertata una circostanza o un comportamento costituente illecito disciplinare, l'addebito dovrà essere tempestivamente contestato al lavoratore in forma scritta indicando specificamente le circostanze e/o comportamenti di fatto costituenti l'illecito, nonché le norme e/o disposizioni ritenute violate. Nella lettera di contestazione dovrà altresì essere assegnato al lavoratore un termine di cinque giorni, decorrente dalla data di ricezione della stessa, per fornire giustificazioni in forma scritta oppure per richiedere, entro lo stesso termine e sempre in forma scritta, l'audizione orale a difesa. Decorso il termine per rendere le giustificazioni scritte, oppure l'audizione orale a difesa, previa valutazione delle giustificazioni, potrà essere adottata la sanzione disciplinare nel rispetto del principio di proporzionalità e congruità tra la stessa e l'illecito commesso.

#### **6.5. Sanzioni applicabili ai dirigenti**

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure previste dal Modello o di adozione, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei medesimi le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti, salvo l'esperimento di azione di responsabilità e la richiesta di risarcimento danni.

In considerazione del particolare vincolo fiduciario posto alla base del rapporto e delle sue peculiari caratteristiche, nonché del grado di affidamento risposto nel dirigente, si dovrà valutare se l'illecito sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Nel caso, infatti, di dirigenti apicali e di vertice non potranno

essere adottati provvedimenti conservativi del rapporto di lavoro ma soltanto risolutivi quando l'illecito sia tale da non permettere la prosecuzione del rapporto di lavoro a causa della lesione del vincolo fiduciario.

#### **6.6. *Disciplina applicabile nei confronti di collaboratori esterni e partners***

Al fine di una piena efficacia preventiva del Modello rispetto ai reati indicati dal D. Lgs. 231/01, sono previste misure sanzionatorie anche nei confronti di Collaboratori Esterni e Partners che pongano in essere comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello, quali la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da detti comportamenti derivino danni concreti alla Zumaglini & Gallina

S.p.A. Società Benefit.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit e tali soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano appunto la risoluzione del contratto per il caso in cui la controparte contrattuale tenga condotte in violazione delle prescrizioni di cui al presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di reati di cui al D. Lgs. 231/01, rimanendo salvo ed impregiudicato il diritto di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit di chiedere il risarcimento dei danni che le predette condotte cagionino a carico della società.

In considerazione di quanto sopra copia del Modello deve essere consegnata a Collaboratori Esterni e Partners.

#### **6.7. *Sanzioni specifiche in materia di tutela del whistleblower***

Sul punto si richiama la disciplina contenuta nel presente Modello Organizzativo e sul sito della Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.

## **7. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **7.1. Premessa**

Le funzioni di verifica e controllo dell'attuazione della legge 231/2001 nonché quelle specificamente indicate nel modello organizzativo nel suo complesso e compatibili con le caratteristiche dell'azienda sono esercitate da un "organismo", detto Organismo di Vigilanza.

### **7.2. Composizione dell'organismo di vigilanza sul modello 231. nomina, cessazione e sostituzione dei suoi membri.**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e nel rispetto dello Statuto, è stato istituito, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'Organismo di Vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001, da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo" e con la sigla "ORGANISMO DI VIGILANZA". L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge anche le funzioni di Organismo di Vigilanza sul rispetto e l'attuazione del Codice Etico della Società.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello ha struttura collegiale ed è composto:

- a) da due professionisti esterni con competenze in materia giuridica e con conoscenze in materia di appalti, sicurezza sul lavoro e contabilità;
- b) da un dipendente di alto livello, dotato di adeguate competenze in materia di procedure tecnico-operative nonché di un'idonea conoscenza della struttura organizzativa ed operativa della Società, incaricato di svolgere attività operative che non determinino un conflitto di posizione con il suo ruolo di membro dell'ORGANISMO DI VIGILANZA.

#### **I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dall'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale.**

Non possono essere nominati membri del predetto Organismo e, se eletti, decadono dalla carica:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ.;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dell'Amministratore Unico;
- i soci;
- coloro che sono stati condannati o che hanno patteggiato l'applicazione di una pena, in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati previsti dal Decreto.

Le suddette nomine saranno efficaci a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte dei soggetti interessati.

I requisiti di onorabilità e professionalità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina; i soggetti interessati rilasceranno, altresì, alla Società una dichiarazione attestante la sussistenza dei predetti requisiti e di quelli di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza sceglie tra i suoi membri il Presidente. Il Presidente provvede alla convocazione delle riunioni dell'Organismo, ne fissa l'ordine del giorno e ne coordina i lavori; rappresenta all'esterno l'Organismo di Vigilanza e svolge tutte le altre funzioni espressamente delegategli.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sul Modello restano in carica tre anni e possono essere riconfermati. Possono rivestire tale carica per due periodi consecutivi, dopo la prima nomina, per un totale di nove anni. L'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, determina, all'atto della nomina, il compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico.

**L'incarico può essere revocato dall'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, per comportamenti e decisioni contrarie all'interesse dell'impresa ed al Codice Etico.**

Lo scioglimento del rapporto di lavoro tra l'azienda e colui che fa parte dell'ORGANISMO DI VIGILANZA comporta la decadenza dalla posizione di membro dell'Organismo di Vigilanza sul Modello.

In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni. I nuovi nominati scadono insieme con quelli in carica.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, alla verbalizzazione delle riunioni, ai rapporti con gli organi sociali, alla predisposizione e trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche.

### **7.3. Funzioni dell'organismo di vigilanza sul modello organizzativo**

Le funzioni di verifica e controllo dell'attuazione del d. lgs. 231/2001 nonché quelle specificamente indicate nel modello organizzativo nel suo complesso e compatibili con le caratteristiche dell'azienda sono esercitate dall'Organismo di Vigilanza.

All'organismo di vigilanza sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito

dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

L'Amministratore Unico garantisce all'organismo di vigilanza, sulla base di un *budget* annuale in relazione alle esigenze comunicate dall'Organismo, un'adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità, per quest'ultima, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari della Società.

Su richiesta motivata dell'organismo di vigilanza sul Modello, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni e per le quali è prevista la competenza assembleare, l'organo competente può convocare l'Assemblea della Società.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'organismo di vigilanza:

- a) si coordina con gli organi sociali ed i Responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta interessati; i componenti dell'Organismo possono, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello 231 stesso;
- b) può ricorrere, alla collaborazione di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Società e delle relative attività;
- c) può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;
- d) può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- e) può prendere visione e trarre copia dei libri sociali;
- f) cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure informatiche.

I membri dell'organismo di vigilanza sul Modello sono tenuti alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui siano venuti in possesso. Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'organismo di vigilanza comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, previa autorizzazione dell'Amministratore Unico.

#### **7.4. *Attuazione del modello organizzativo***

All'organismo di vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di vigilanza:

- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative delle procedure aziendali nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione ed all'applicazione del Modello;
- b) cura la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno dell'azienda attraverso la promozione ed il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) cura, in stretta collaborazione con il responsabile della funzione aziendale competente, la formazione del personale, organizzando corsi, seminari ed aggiornamenti periodici, a partecipazione obbligatoria e con controllo di frequenza, articolati sui diversi livelli aziendali. Nell'organizzazione dei programmi di formazione, l'Organismo di vigilanza sul Modello dedica particolare attenzione ai neoassunti, ai cambi di mansione ed alla variazione nelle procedure aziendali.

#### **7.5. Osservanza del modello organizzativo**

All'Organismo di vigilanza è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:

- assume le iniziative più opportune allo scopo di **prevenire** eventuali violazioni del Modello, effettuando periodicamente, anche a sorpresa, verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni;
- promuove lo svolgimento, da parte dei Responsabili delle funzioni aziendali, delle attività di controllo, nell'ambito delle rispettive aree di competenza, in ordine al rispetto del Modello;
- esercita le funzioni allo stesso riservate dalla Legge e dal presente Modello.

All'Organismo di Vigilanza non spettano **decisioni né sono attribuiti poteri di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle attività specifiche attribuite ai destinatari del Modello.**

#### **7.6. Adeguatezza ed aggiornamento del modello organizzativo**

All'Organismo di vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di vigilanza:

- a) effettua ricognizioni dell'attività aziendale al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;
- b) verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati e coerenti con l'effettiva realtà aziendale;
- c) elabora, sulla base di attività ricognitive periodiche e sentiti i Responsabili **dei settori aziendali indicati nel modello**, proposte di aggiornamento e di revisione del Modello, indirizzandole al Vertice Amministrativo;
- d) riferisce al Collegio Sindacale in ordine alle iniziative assunte, dallo stesso Organismo e dal Vertice Amministrativo, in merito all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

L'Amministratore unico promuove e, per quanto di sua competenza, provvede ad effettuare, sulla base di quanto segnalato dall'Organismo di Vigilanza, le modifiche e le integrazioni del Modello Organizzativo utili o necessarie affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001.

## **7.7. Flussi informativi interni**

### **7.7.1. Reporting dell'organismo di vigilanza.**

L'Organismo di Vigilanza, salve le ulteriori variazioni strutturali connesse all'evoluzione del Modello, emetterà un reporting periodico annuale all'Amministratore Unico, in ordine a quanto di seguito specificato.

Premesso che la responsabilità del Modello permane in capo all'Amministratore Unico di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Più specificatamente, l'Organismo di Vigilanza nei confronti dell'Amministratore Unico ha la responsabilità di:

- a) comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- b) comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- c) comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato, o chiedere di essere convocato, in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico, per riferire sul funzionamento del Modello o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare volta per volta nello

svolgimento della propria attività.

L' Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- a) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- b) segnalare eventuali comportamenti o azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali al fine di:
  - acquisire, sulla base di specifiche segnalazioni ricevute, o di dati oggettivi riscontrati, tutti gli elementi da comunicare eventualmente alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit. S.p.a., richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

#### **7.7.2. Obblighi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza.**

*Informazioni provenienti da dipendenti, collaboratori e terzi in genere.*

Fatta salva l'applicazione della specifica disciplina dettata in materia di whistleblowing, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello va inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

*Informazioni obbligatorie e deleghe.*

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all'Organismo di Vigilanza quelle riguardanti:

1. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
2. le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
3. provvedimenti o notizie, relative a Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit,

- provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
4. le richieste di assistenza legale inoltrate dall'Amministratore Unico, dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti di cui al Decreto;
  5. le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza, da parte dell'Ufficio del personale, dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
  6. le relazioni preparate da responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili a fattispecie di reato previste dal Decreto e, in particolare, la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
  7. le informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello o sulle modifiche della organizzazione aziendale;
  8. l'obbligo di segnalare le operazioni atipiche, gli eventuali mutamenti di rischio, l'invio delle comunicazioni della società di revisione, delle copie dei verbali del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà proporre periodicamente all'Amministratore Unico eventuali modifiche alla casistica su indicata.

All'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente comunicato dall'Amministratore Unico di Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit il sistema delle deleghe di poteri e di firma in vigore in Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit e qualsiasi modifica ad esso riferita.

Ai sensi dell'art. 16 del T.U. sulla sicurezza ciascun titolare di funzioni delegate in materia di salute e sicurezza sul lavoro dovrà relazionare periodicamente all'Amministratore Unico, all'eventuale Direttore Generale e all'Organismo di Vigilanza stesso.

### **7.8. *Tutela del whistleblowing.***

La disciplina delle segnalazioni e della tutela del whistleblowing è contenuta nel presente modello e nell'apposita sezione del sito della Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit, cui si fa integrale richiamo.

## **8.    REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

## **8.1. Il quadro normativo**

La tutela del dipendente (inizialmente solo pubblico, successivamente anche privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è stata introdotta da alcune convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa. Il legislatore italiano ha recepito tali sollecitazioni dapprima limitatamente all'ambito della P.A. e del pubblico impiego, e poi, con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, anche con riferimento al settore privato ed ai relativi rapporti di lavoro.

In ultimo, con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 è stata data attuazione alla direttiva UE/2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 che riscrive in maniera unitaria l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti.

Con il presente Regolamento la Zumaglini & Gallina SpA Società Benefit intende perseguire l'obiettivo di fornire al *wistleblower* chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

In quest'ottica, va premesso che il procedimento di gestione della segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione ed in ogni contatto successivo alla stessa. **Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime.** Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

### **8.1.1. Definizioni**

Con l'espressione *wistleblower* si fa riferimento alla persona che segnala, divulga ovvero denuncia, attraverso gli specifici canali previsti dal D.lgs. 24 del 2023, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'integrità o l'interesse dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il *whistleblowing*, a sua volta, è la procedura volta a regolamentare ed incentivare le segnalazioni attraverso la rigorosa salvaguardia del segnalante, a cui viene riconosciuta una funzione sociale di tutela dell'integrità dell'ente.

### **8.1.2. Destinatari e ambito di applicazione**

Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i dipendenti e da chiunque intrattenga un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. 24/2023, che,

per opportuna chiarezza d'informazione, si riporta in nota<sup>22</sup>.

## 8.2. *La segnalazione interna*

### 8.2.1. **Oggetto.**

Ai sensi della normativa vigente, la segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi condotta illecita, ai sensi del Modello Organizzativo adottato (si fa riferimento, ad esempio, a comportamenti aventi **natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell'integrità della Zumaglini & Gallina Spa Società Benefit**), nonché prevista sia dalla normativa nazionale che da quella dell'Unione Europea<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Comma 3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Comma 4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

<sup>23</sup> A mero titolo esemplificativo violazioni di disposizioni normative nazionali possono essere:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

Mentre violazione di disposizioni normative europee possono essere:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi a determinati settori (es. protezione dei consumatori);

**La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del suo autore o rivendicazioni, istanze e/o lamentele che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi**, per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia giuslavoristica e di risorse umane o più in generale rivendicazioni, istanze e/o lamentele della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (a titolo esemplificativo ma non esaustivo non potranno formare oggetto di segnalazione condotte di mobbing o discriminatorie o meri conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il *whistleblower* sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- notizie acquisite, anche casualmente, in ragione e/o in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Come detto, le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Occorrerà far rientrare in tale contesto, per una corretta applicazione della normativa in esame, anche coloro che hanno instaurato con Zumaglini & Gallina Spa Società Benefit anche rapporti giuridici diversi da quello di subordinazione, come ad esempio i consulenti, i collaboratori, i volontari, i tirocinanti ecc.

### **8.2.2. Contenuto.**

Il segnalante (*whistleblower*) deve fornire tutti gli elementi utili a sua conoscenza, affinché sia possibile procedere alle verifiche ed agli accertamenti necessari a riscontrare la fondatezza dei fatti denunciati.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto

- 
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
  - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

- di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
  - ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il segnalante ne abbia la disponibilità, la segnalazione deve essere corredata da eventuale documentazione di supporto.

### **8.2.3. Segnalazioni in forma anonima.**

Qualora Zumaglini & Gallina SpA Società Benefit dovesse ricevere delle segnalazioni anonime circostanziate le stesse verranno equiparate a segnalazioni ordinarie.

**Viceversa, qualora la segnalazione anonima sia del tutto generica non sarà tenuta a prenderla in considerazione e al whistleblower anonimo non si applicheranno le tutele previste dall'art. 17 del D.lgs. n.24/2023.**

Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che dovesse aver comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni potrà, comunque, beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Qualora Zumaglini & Gallina SpA Società Benefit dovesse ricevere attraverso **canali interni** segnalazioni anonime provvederà a conservare tale documentazione per **cinque anni** a decorrere dalla data di ricezione di tale segnalazione, così da renderne possibile il reperimento nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente comunicare ad ANAC di aver subito misure ritorsive proprio a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

### **8.2.4. Destinatario della segnalazione.**

Zumaglini & Gallina SpA Società Benefit ha ritenuto di individuare nell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi o del d. Lgs. 231/2001 il soggetto deputato alle attività di gestione delle segnalazioni, il che comporta:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure,
- riferire direttamente e senza indugio all'Amministratore Unico le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti, e salvi i casi di conflitto di interesse.

Tale organo, debitamente formato, assicurerà imparzialità ed indipendenza nell'espletamento dell'incarico.

### **8.2.5. Modalità di trasmissione della segnalazione - canali interni**

Di seguito sono illustrate le procedure predisposte da Zumaglini & Gallina S.p.A.

Società Benefit per la gestione delle “segnalazioni”:

- modalità scritta.
- modalità orale.

Il canale per le segnalazioni in formato scritto prevede che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “**Riservata da consegnare personalmente all’Organismo di Vigilanza – Non aprire**”. La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte degli uffici della Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit.

Le segnalazioni orali possono essere presentate, alternativamente, attraverso linea telefonica dedicata, con sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l’Organismo di Vigilanza fissato entro un termine ragionevole dalla ricezione della richiesta, che deve essere scritta.

La segnalazione ricevuta tramite sistema di messaggistica vocale è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Ciò implica che il segnalante esprima consenso alla conservazione della registrazione nel momento stesso in cui effettua la segnalazione.

Qualora la segnalazione dovesse avere ad oggetto un comportamento addebitato all’Organismo di Vigilanza o ad uno dei suoi componenti, la stessa potrà essere trasmessa – con le medesime modalità sopra indicate – all’Amministratore Unico, d.ssa Azelia Gallina. Anche in questo caso, pertanto, sarà necessario che la segnalazione venga inserita in busta chiusa (una prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; una seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione, entrambe poi essere inserite in una terza busta chiusa) che rechi all’esterno la dicitura “**Riservata all’Amministratore Unico – Non aprire**”.

La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte degli uffici della Zumaglini & Gallina SpA Società Benefit.

In ogni caso il contenuto della segnalazione è accessibile esclusivamente al soggetto preposto alla ricezione della stessa.

Nel caso in cui, poi, la segnalazione sia effettuata ad un soggetto diverso da quello competente, l’organo ricevente ha l’onere di trasmettere la segnalazione - entro sette giorni dal suo ricevimento - al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit chiarirà, attraverso un’apposita comunicazione pubblicata sul sito istituzionale, che dovrà indicare nell’oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in

ragione della segnalazione.

#### **8.2.6. Verifica della segnalazione interna. Adempimenti e poteri dell'organismo di vigilanza.**

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza comunica al segnalante - entro **sette giorni** dalla data di ricezione (e preferibilmente attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) - un avviso di ricevimento della segnalazione e l'avvio del procedimento di esame.

Esaminata la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, ove la stessa risulti:

- inammissibile o improcedibile per carenza dei requisiti necessari per assurgere al rango di "segnalazione" (ad esempio: mancata enunciazione genericità, tale da non consentirne la comprensione; allegazione di documentazione del tutto distonica o inconferente rispetto ai fatti esposti; produzione di sola documentazione senza alcuna segnalazione di condotte illecite o irregolarità; segnalazione proveniente da soggetto non legittimato a proporla etc.),
- manifestamente infondata già alla luce del suo tenore letterale (ad esempio: perché riguardante mere doglianze), provvede alla relativa archiviazione motivata, dandone comunicazione al segnalante.

Se in questa o in una successiva fase del procedimento, l'Organismo di Vigilanza valuta che l'infondatezza della segnalazione possa derivare da dolo o colpa grave del segnalante, informa tempestivamente l'Amministratore Unico affinché valuti l'adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di competenza.

Laddove, invece, la segnalazione non risulti inammissibile o manifestamente infondata, l'Organismo di Vigilanza procede alla relativa analisi, operandone una valutazione in termini di rilevanza e gravità (quest'ultima desunta *i*) dall'idoneità del fatto segnalato a produrre considerevoli effetti dannosi e *ii*) del suo grado di offensività o pericolosità; a titolo di esempio possono rilevare ai fini della connotazione della gravità della violazione le relative sanzioni di carattere penale o amministrativo).

In questa fase l'Organismo di Vigilanza può effettuare sempre in via riservata, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'accertamento ed approfondimento dei fatti oggetto di segnalazione.

**Laddove – dall'attività di verifica di cui sopra - risulti effettivamente accertata una violazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Amministratore Unico.**

Nel caso di trasmissione della segnalazione all'Amministratore Unico saranno inoltrati solo il contenuto della stessa e le risultanze degli accertamenti effettuati, **eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.**

In particolare, detta comunicazione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di

una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del D.lgs. 24 del 10 marzo 2023.

Ove ravvisi ragioni di urgenza o di opportunità, l'Organismo di Vigilanza, anche senza attendere l'esito delle proprie valutazioni, può riferire all'Amministratore Unico le informazioni rilevanti di cui sia venuto a conoscenza, mantenendo le stesse più sopra indicate. La procedura in esame (dalla fase di ricezione della segnalazione all'eventuale informativa all'Amministratore Unico per gli adempimenti di sua spettanza) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile e comunque **non oltre 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento più sopra menzionato o, in mancanza di tale avviso, **entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni** dalla presentazione della segnalazione.

Nel medesimo termine la figura designata a conoscere della segnalazione deve fornire riscontro sull'andamento del procedimento anche al soggetto segnalante.

Qualora la segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza (o anche solo uno dei suoi membri), l'Amministratore Unico, d.ssa Azelia Gallina, procederà nei medesimi termini sopra indicati.

### 8.3. *Segnalazione esterna*

Ferma restando la preferenza della segnalazione attraverso il canale interno, ai sensi del nuovo D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna:

- per il tramite della piattaforma informatica attivata dall'Autorità nazionale anticorruzione (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/>),
- in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Si può ricorrere ad uno dei suddetti canali esclusivamente in uno dei seguenti casi:

- a) se il canale di segnalazione di segnalazione interna non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.lgs. n. 24/2023;
- b) se è già stata effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) se vi sono fondati motivi di ritenere che, in caso di segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d) se vi sono fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **8.4. *Divulgazione pubblica***

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

La divulgazione pubblica delle violazioni dovrà comunque avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa successivamente beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non verrà in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*.

Laddove, viceversa, dovesse divulgare violazioni utilizzando, ad esempio, un pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consenta l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste in caso di ritorsioni.

#### **8.5. *Denuncia all'Autorità Giurisdizionale***

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

#### **8.6. *Protezione dei dati e conservazione dei documenti***

In base alle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del d.lgs. n. 24/2023, i titolari

del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- a. Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati;
- b. Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023;
- c. Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati. A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- d. Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita;
- e. Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre **cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- f. Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate;
- g. Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- h. Rendere ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali;
- i. Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- j. Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del

segnalante.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato. In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare di provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

### **8.7. *Provvedimenti decisionali***

Nel caso in cui le violazioni oggetto di segnalazione comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali e/o disciplinari, gli stessi sono di competenza esclusiva dell'Amministratore Unico. Nel caso in cui il *whistleblower* sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, l'Amministratore Unico può valutare a suo favore la sussistenza di attenuanti.

### **8.8. *Forme di tutela del segnalante (Whistleblower)***

#### **8.8.1. *Obbligo di riservatezza.***

L'identità del segnalante e la riservatezza su tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura.

In particolare nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del *whistleblower* è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.; nell'ambito di un eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; mentre nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In ogni caso, qualora l'identità del *whistleblower* venga rivelata, è onere dell'Organismo di Vigilanza dare tempestivamente avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

L'identità del *whistleblower* non è invece tutelata nel caso in cui:

- (i) la segnalazione integri estremi di reato o di fatto illecito ex art. 2043 codice civile per aver agito con dolo o colpa grave;
- (ii) il denunciante comunichi di non voler usufruire della tutela di riservatezza (espresso consenso);
- (iii) l'anonimato non sia comunque opponibile per legge.

La tutela di riservatezza vale anche nei confronti dell'Amministratore Unico.

Chiunque, in ragione della funzione ricoperta nell'ambito del procedimento disciplinare, venga a conoscenza dell'identità del segnalante, è vincolato all'obbligo di riservatezza nei confronti dei soggetti estranei al procedimento stesso.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale.

Al di fuori dei casi (tassativamente previsti) in cui l'identità del *whistleblower* deve o può essere comunicata, la violazione del summenzionato obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### **8.8.2. Divieto di discriminazione e ritorsione**

L'Amministratore Unico tutela il *whistleblower* da qualsiasi forma di ritorsione<sup>24</sup> o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi originatisi a seguito della segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative o, comunque, non tollerabili.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ai sensi del presente Regolamento, è tenuto a darne tempestiva e circostanziata notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza, che la segnalerà senza indugio all'Amministratore Unico. Quest'ultimo valuterà tempestivamente la necessità o, comunque, l'opportunità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della stessa.

Resta in ogni caso fermo ed impregiudicato il diritto del *whistleblower* e della sua organizzazione sindacale di riferimento di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e, ove ne ricorrano gli estremi, all'Autorità Giudiziaria, le misure discriminatorie

eventualmente subite.

### **8.8.3. Tutele in ambito giuslavoristico**

Sono nulle eventuali misure ritorsive o discriminatorie, compresi i licenziamenti e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte dall'Amministratore Unico nei confronti del segnalante in una fase successiva alla denuncia e comunque per motivi connessi alla segnalazione.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante il Datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **8.8.4. Sistema di protezione per persone diverse dal whistleblower**

Ai sensi del D.lgs. 23/2023, le misure di protezione di cui al Capo III (art. 16 e ss.) del Decreto si applicano altresì:

- (i) ai facilitatori;
- (ii) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- (iii) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- (iv) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il *whistleblower* può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

## **8.9. Responsabilità del Whistleblower**

Non è dovuta alcuna tutela a favore del *whistleblower* nel caso in cui effettui con dolo o colpa grave una segnalazione che si riveli manifestamente infondata ovvero qualora, attraverso la segnalazione stessa, incorra in responsabilità penale o civile.

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del «*whistleblower*» nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai

sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) o comunque illecita ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

**Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche o pretestuose o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio, di intenzionale strumentalizzazione o, comunque, di ricorso all'istituto del *whistleblowing* per finalità diverse da quelle previste dalla Legge e dal presente Regolamento.**

#### **8.10. *Sistema disciplinare.***

Sono fatte salve le sanzioni conseguenti all'accertata violazione del divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower nonché a carico del segnalante che, con una falsa denuncia, si renda responsabile di una delle condotte descritte al precedente paragrafo.

#### **8.11. *Diffusione***

Zumaglini & Gallina S.p.A. Società Benefit mette a disposizione sul proprio sito web istituzionale e in luoghi facilmente visibili sul posto di lavoro (bacheche, intranet interna etc.) il presente Regolamento e ogni informazioni utile sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, affinché siano resi noti ai dipendenti e a chiunque che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattenga, un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. 24/2023, gli strumenti a loro disposizione e le tutele loro riservate, allo scopo di favorire in ogni modo l'emersione di condotte illecite e la tutela dell'integrità dell'Ente.