



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

in attuazione dell'art. 6, 3° comma, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Edizione n. 9. approvata dal Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2018



Società quotata alla Borsa Italiana dal 6 ottobre 2005

Sommario

| | |
|--|----|
| PARTE GENERALE | 7 |
| 1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 | 7 |
| 1.1 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente | 7 |
| 1.2 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni..... | 9 |
| 1.3 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo. | 9 |
| 1.4 I reati commessi all'estero | 10 |
| 2. L'adozione del Modello | 10 |
| 2.1 La Società | 11 |
| 2.2 Corporate Governance della Società | 11 |
| 2.3 Finalità del Modello | 12 |
| 2.4 Struttura del Modello..... | 13 |
| 2.5 Elaborazione/Definizione/"Costruzione" del Modello..... | 14 |
| 2.6 Destinatari del Modello | 15 |
| 2.7 Il Modello nell'ambito del Gruppo..... | 15 |
| 2.8 Sistema di <i>whistleblowing</i> | 16 |
| 3. Organismo di Vigilanza..... | 17 |
| 3.1 Struttura e composizione..... | 17 |
| 3.2 Funzioni | 18 |
| 3.3 Poteri | 18 |
| 3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza. | 19 |
| 3.4.1 <i>Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza.</i> | 19 |
| 3.4.2 <i>Segnalazioni e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.</i> | 20 |
| 3.5 Rapporti tra organismi di vigilanza nell'ambito del Gruppo..... | 22 |
| 4. Il sistema sanzionatorio | 23 |
| 4.1 Introduzione | 23 |
| 4.2 Violazioni dei dipendenti | 23 |
| 4.3 Violazioni degli Amministratori..... | 25 |
| 4.4 Violazioni dei Sindaci | 25 |
| 4.5 Violazione di esterni e Partner | 25 |
| 4.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2- <i>bis</i> , D. Lgs. 231/2001 | 25 |
| 5. Comunicazione e diffusione del Modello..... | 25 |
| 6. Formazione del personale..... | 26 |
| 7. Aggiornamento del Modello..... | 26 |
| PARTE SPECIALE | 28 |
| 1. Introduzione | 28 |
| 2. I reati che possono interessare la Società..... | 28 |
| 3. La metodologia di lavoro..... | 29 |
| 3.1 L'esame della documentazione aziendale..... | 29 |

| | | |
|--|--|----|
| 3.2 | Le interviste | 29 |
| 3.3 | Le risultanze dell'analisi | 30 |
| 4. | Principi per la redazione delle procedure di prevenzione | 30 |
| Sezione A reati contro la pubblica amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto) | | 32 |
| 1. | Le fattispecie di reato | 32 |
| 2. | La nozione di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio | 34 |
| 2.1 | Pubblico ufficiale | 34 |
| 2.2 | Incaricato di pubblico servizio | 35 |
| 3. | Le attività sensibili | 35 |
| 4. | Principi generali di comportamento | 36 |
| 5. | Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 37 |
| 6. | Procedure di prevenzione | 38 |
| Sezione B Reati societari (art. 25-ter del Decreto) | | 39 |
| 1. | Le fattispecie di reato | 39 |
| 2. | Le attività sensibili | 42 |
| 3. | Principi generali di comportamento | 42 |
| 4. | Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 44 |
| 5. | Procedure di prevenzione | 47 |
| Sezione C reati ed illeciti amministrativi di abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies del TUF) | | 49 |
| 1. | Le fattispecie di reato e illecito amministrativo | 49 |
| 2. | Le attività sensibili | 50 |
| 3. | Principi generali di comportamento | 51 |
| 4. | Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 51 |
| 5. | Procedure di prevenzione | 52 |
| Sezione D Reati di Omicidio Colposo e Lesioni Colpose Gravi o Gravissime per violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (art. 25-septies del Decreto) | | 53 |
| 1. | Le fattispecie di reato | 53 |
| 2. | Le attività sensibili | 54 |
| 3. | Principi generali di comportamento | 55 |
| 4. | Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 56 |
| 5. | Sistema di Gestione della Sicurezza | 59 |

| | |
|--|----|
| Sezione E reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)..... | 61 |
| 1. Le fattispecie di reato | 61 |
| 2. Le attività sensibili | 62 |
| 3. Principi generali di comportamento | 63 |
| 4. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 63 |
| 5. Procedure di prevenzione | 66 |
| Sezione F Delitti contro l'industria e il commercio e reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (artt. 25 bis 1 e 25-bis del Decreto)..... | 68 |
| 1. Le fattispecie di reato | 68 |
| 1.1 Delitti contro l'industria e il commercio | 68 |
| 1.2 Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento | 70 |
| 2. Le attività sensibili | 71 |
| 3. Principi generali di comportamento | 72 |
| 4. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 73 |
| 5. Procedure di prevenzione | 75 |
| Sezione G delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)... | 76 |
| 1. Le fattispecie di reato | 76 |
| 2. Le attività sensibili | 78 |
| 3. Principi generali di comportamento | 78 |
| 4. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 79 |
| 5. Procedure di prevenzione | 80 |
| Sezione H reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto) | 81 |
| 1. Le fattispecie di reato | 81 |
| 2. Le attività sensibili | 84 |
| 3. Principi generali di comportamento | 85 |
| 4. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 85 |
| 5. Procedure di prevenzione | 89 |
| Sezione I Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto)..... | 90 |
| 1. La fattispecie di reato | 90 |
| 2. Le attività sensibili | 90 |

| | |
|--|-----|
| 3. Principi generali di comportamento | 90 |
| 4. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 91 |
| 5. Procedure di prevenzione | 91 |
| Sezione J Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)..... | 92 |
| 1. La fattispecie di reato | 92 |
| 2. Le attività sensibili | 94 |
| 3. Principi generali di comportamento | 95 |
| 4. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 95 |
| 5. Procedure di prevenzione | 97 |
| Sezione K Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria (art. 25- <i>decies</i> del Decreto) | 99 |
| 1. La fattispecie di reato | 99 |
| 2. Le attività sensibili | 99 |
| 3. Principi generali di comportamento | 100 |
| 4. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo | 100 |
| 5. Procedure di prevenzione | 101 |
| ALLEGATO A | 102 |
| ALLEGATO B | 116 |

Definizioni

Controllante: BSA S.A., società che esercita direzione e coordinamento di Parmalat S.p.A.;

Capogruppo: Parmalat S.p.A.;

Codice di Autodisciplina: Codice di Autodisciplina delle società quotate come aggiornato nel luglio 2015 dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A.;

Codice di Condotta del Gruppo Parmalat: il codice allegato sub A al presente Modello;

Codice di Comportamento in materia di Internal Dealing: Codice di Comportamento in materia di Internal Dealing di Parmalat S.p.A. approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 dicembre 2016;

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

Destinatari del Modello: tutti i soggetti tenuti, ai sensi del paragrafo 2.6, Parte Generale, del presente Modello, al rispetto delle prescrizioni del Modello;

Gruppo: Parmalat S.P.A. e tutte le società italiane ed estere controllate, direttamente o indirettamente, da Parmalat S.P.A., ai sensi dell'art. 2359 del codice civile;

Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Parmalat S.p.A.;

Organismo di Vigilanza: l'Organismo previsto dal paragrafo 3, Parte Generale, del presente Modello;

Reati: fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/2001;

Società: Parmalat S.P.A.;

Società Controllate: tutte le società italiane ed estere controllate, direttamente o indirettamente, da Parmalat S.P.A., ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

PARTE GENERALE

1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il Decreto) disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. enti).

Si tratta di una forma di responsabilità attribuita all'ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, dai soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti a questi sottoposti).

I presupposti della responsabilità sono indicati nell'art. 5 del Decreto:

"L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dalla commissione di reati (anche nella forma del tentativo), espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001 (ovvero in normative che allo stesso articolato fanno espresso riferimento), nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "soggetti apicali"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "soggetti sottoposti").

Il reato dovrà infine essere commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente: il vantaggio, quale evento, fa riferimento alla concreta acquisizione di una utilità economica per l'ente; l'interesse si configura qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento. La responsabilità è esclusa quando l'interesse è esclusivo della persona che ha commesso il fatto.

I reati che impegnano la responsabilità dell'ente sono tassativamente indicati dal legislatore.

Originariamente prevista per i soli reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 del Decreto) o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto – anche ad altre ipotesi.

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto, modificato dalla Legge n.190 del 12 novembre 2012);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art.24- bis del Decreto, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48 e modificato con i decreti legislativi n. 7 e n.8 del 15 gennaio 2016;
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto, introdotto dalla legge n. 94 del 15 luglio 2009);

- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art.25- *bis* del Decreto, introdotto dal decreto legge n. 350 del 25 settembre 2001 e modificato con la legge n. 99 del 23 luglio 2009 e con il decreto legislativo n.125 del 21 giugno 2016);
- delitti contro l'industria e il commercio (art.25- *bis.1* del Decreto, introdotto dalla legge n. 99 del 23 luglio 2009);
- reati societari ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-*ter* del Decreto, introdotto dal decreto legislativo n. 61 del 11 aprile 2002 e successivamente modificato dalla Legge n. 190 del 12 novembre 2012, dalla Legge n. 69 del 27 maggio 2015 e dal decreto legislativo n.38 del 15 marzo 2017);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 9 dicembre 1999 (art. 25-*quater* del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 14 gennaio 2003);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 9 gennaio 2006);
- delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinqies* del Decreto, introdotto dalla legge n. 228 del 11 agosto 2003 e modificato dalla Legge n. 123 del 29 ottobre 2016;
- reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto, introdotto dalla legge n. 62 del 18 aprile 2005)¹;
- reati transazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto introdotto dall'art. 9, legge n. 123 del 3 agosto 2007, come modificato dall'art 300 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art.25-*octies* del Decreto, introdotto dal decreto legislativo 231 del 19 dicembre 2007 e successivamente modificato dalla Legge n. 186 del 15 dicembre 2014);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-*novies* del Decreto introdotto dalla legge n. 99 del 23 luglio 2009);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*novies* del Decreto introdotto dalla legge n. 116 del 3 agosto 2009, in seguito rinumerato in art. 25-*decies* dal decreto legislativo n. 121 del 7 luglio 2011);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto introdotto dal già richiamato decreto legislativo n. 121 del 7 luglio 2011 e successivamente modificato dalla Legge n. 68 del 22 maggio 2015);
- reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto e successivamente modificato dalla Legge n. 161 del 17 ottobre 2017);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto introdotto dalla Legge n. 167 del 20 novembre 2017).

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

¹ La Legge 18 aprile 2005, n. 62 (Legge Comunitaria per il 2004), che ha recepito la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato, ha introdotto nel TUF (art. 187-*quinqies*) un nuovo "sottosistema" della responsabilità degli enti, stabilendo, in particolare, la responsabilità delle persone giuridiche per l'illecito dipendente dagli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis*) e manipolazione del mercato (art. 187-*ter*) commessi nel suo interesse o vantaggio. Si tratta di una forma di responsabilità analoga e cumulativa a quella prevista dal decreto, dalla quale si distingue in quanto dipende non da reato, ma da illecito amministrativo.

1.2 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni.

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, tra le quali:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive prevedono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

È inoltre sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Queste sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente, ma possono essere applicate anche in via cautelare, secondo gli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente ed il pericolo di commissione di illeciti della medesima indole.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge - e non si sostituisce - alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale.

1.3 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto prevede la possibilità per l'ente di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001).

Il legislatore statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi 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 ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) prevedere 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 (aggiornamento del modello);
- f) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'adozione ed efficace attuazione del modello è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione "subalterna". Per i reati dei soggetti sottoposti all'altrui direzione, risponde solo se il reato è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza: tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto). In tal caso, l'onere di provare la colpa d'organizzazione dell'ente è a carico dell'accusa.

Diversamente, per i reati commessi dai soggetti in posizione "apicale", grava sull'ente l'onere di provare quanto indicato all'art. 6, comma primo, lett. a), b), c), d). Infatti, l'ente dovrà provare: di aver

adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione; di aver affidato ad un apposito organo (il c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, e di curarne l'aggiornamento; che l'Organismo di Vigilanza ha svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo, e il reato è stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il modello).

La funzione che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad adempiere è pertanto di vigilare sull'effettiva operatività del modello, verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente, monitorare costantemente l'attività sociale ed individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del modello.

L'adozione di un modello preventivo è una facoltà che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente.

1.4 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del c.p., purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

2. L'adozione del Modello

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 settembre del 2006 ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello). Questo, al fine di recepire le modifiche organizzative e legislative intercorse, è stato aggiornato nel corso degli anni, in particolare in data 28 agosto 2008, 29 luglio 2010, 31 luglio 2012, 8 novembre 2013, 18 febbraio 2016, 3 marzo e 12 settembre 2017.

Consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto, la Società ha approvato in data 30 ottobre 2018 la presente versione del Modello.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e procedure volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti, ai sensi del Decreto.

L'adozione di un Modello da parte della Società costituisce un modo di rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno, ed in generale la propria corporate governance.

2.1 La Società

Parmalat S.p.A., facente parte del Gruppo Lactalis, è quotata alla Borsa di Milano e pertanto soggetta alle norme generali per le società quotate.

Il Gruppo Parmalat è tra i *leader* mondiali nella produzione e distribuzione di alimenti insostituibili per il benessere quotidiano: il latte, i suoi derivati (yogurt, condimenti a base di panna, dessert e formaggi) e le bevande a base di frutta.

Parmalat ha una forte tradizione innovativa e sviluppa prodotti ad alto valore aggiunto per migliorare l'alimentazione dei propri consumatori. I marchi globali del Gruppo sono Parmalat per il latte e i suoi derivati e Santal per le bevande a base di frutta. Zymil, Vaalia e Omega 3 sono marchi internazionali dedicati a prodotti funzionali ad elevato valore aggiunto, mentre altri marchi locali rivestono un ruolo primario dove sono presenti: tra i più importanti, Beatrice, Lactantia, Black Diamond e Astro in Canada; Pauls, Ice Break, Oak e Breaka in Australia; Centrale del Latte di Roma, Chef, Berna, Sole, Puro Blu e Carnini in Italia; Sorrento e Precious negli Stati Uniti d'America; Frica e La Campiña in Venezuela; Bonnita, Everfresh, Simonsberg, Melrose, Steri Stumpie e Purejoy in Repubblica Sudafricana; Proleche in Colombia; Galbani e Président, marchi concessi in licenza esclusiva a LAG Group, in tutto il continente americano.

Il Gruppo Parmalat è uno dei leader mondiali nel settore dairy. La strategia del Gruppo è rivolta alla creazione di valore per tutti gli azionisti e gli stakeholders e si basa su alcuni pilastri fondamentali:

- consolidamento e crescita del business nelle aree dove il Gruppo è già presente ed espansione geografica in Paesi emergenti e strategici per il Gruppo, con la finalità di uno sviluppo bilanciato tra Paesi maturi e Paesi emergenti;
- rafforzamento delle posizioni di leader o co-leader nei mercati in cui il Gruppo opera;
- presenza in tutte le categorie del dairy (latte, formaggi, yogurt, panna, burro, latte in polvere, dessert) e nei succhi di frutta con un portafoglio di prodotti completo;
- valorizzazione del portafoglio di brand, sia globali (come Parmalat e Santal) che locali (come Beatrice, Lactantia, Black Diamond e Astro in Canada; Pauls, Ice Break e Vaalia in Australia; Chef e Puro Blu in Italia; Everfresh, Bonnita e Melrose in Sud Africa), che occupano posizioni di rilievo nei mercati in cui competono;
- innovazione continua per rispondere al meglio alle esigenze dei consumatori e alle nuove abitudini di consumo;
- possibilità di beneficiare del know-how tecnologico e del portafoglio marchi del Gruppo Lactalis;
- garanzia di qualità e sicurezza dei prodotti in tutte le fasi di lavorazione, dalla selezione della materia prima fino ai test sul prodotto finito;
- miglioramento continuo dei processi operativi e produttivi finalizzato all'eccellenza industriale;
- impegno costante a sviluppare le attività nell'ottica della sostenibilità in ogni fase del ciclo di vita del prodotto, "dal campo alla tavola".

2.2 Corporate Governance della Società

L'organizzazione societaria di Parmalat S.p.a. è basata sul cosiddetto "modello tradizionale" fondato sui seguenti organi: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione (assistito da Comitati consultivi), Collegio Sindacale, nonché, a parte, la Società di revisione (organo esterno). Il modello di Governance è completato dal complesso di poteri e deleghe, dalle procedure per il controllo interno, dal Codice di Autodisciplina, dal Codice di Condotta, dal Codice di comportamento in materia di Internal Dealing e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, tutti approvati dal Consiglio di Amministrazione, cui devono attenersi: Amministratori, Sindaci, dipendenti e, in alcuni casi, coloro che instaurano rapporti contrattuali con la società.

- **Consiglio di Amministrazione:** il sistema di Corporate Governance di Parmalat S.p.a. attribuisce un ruolo centrale al Consiglio di Amministrazione, al quale sono conferiti i poteri più ampi di ordinaria e straordinaria amministrazione per la gestione della società, con la sola esclusione di quelli riservati per legge all'Assemblea dei soci.

- **Comitati interni al Consiglio di Amministrazione:**

- Comitato per le Nomine e la Remunerazione
- Comitato Controllo e Rischi

I Comitati sono previsti all'art. 18 dello Statuto sociale. I compiti dei singoli Comitati e le relative regole di funzionamento sono stati stabiliti dal Consiglio di Amministrazione con appositi regolamenti che possono essere integrati o modificati con successive deliberazioni. Questi, nello svolgimento delle proprie funzioni, hanno facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei loro compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

- **Collegio Sindacale:** il Collegio Sindacale è l'organo preposto a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto ed ha funzioni di controllo sulla gestione. Ad esso non spetta, per legge, il controllo contabile, affidato invece alla società di revisione designata dall'Assemblea. Inoltre, il Collegio Sindacale vigila sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento cui la società aderisce e in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

- **Rapporto con gli Azionisti:** Parmalat ha una politica di comunicazione che tradizionalmente prevede una costante informativa con gli investitori istituzionali, con gli azionisti e con il mercato. Tale approccio nella comunicazione ha l'obiettivo di assicurare una regolare diffusione delle informazioni in modo completo, corretto e tempestivo. L'informativa agli investitori, al mercato e alla stampa è assicurata da comunicati stampa, da incontri con gli investitori istituzionali e con la comunità finanziaria, nonché dalla documentazione disponibile sul sito internet della società (www.parmalat.com). La Società promuove inoltre ogni iniziativa volta a favorire la partecipazione più ampia possibile degli Azionisti alle riunioni assembleari e a rendere agevole l'esercizio dei loro diritti mediante la diffusione dell'avviso di convocazione sul sito internet della società e con le ulteriori modalità di legge ivi incluse le modalità previste da Consob con regolamento ai sensi dell'art. 113 ter, comma 3, D. Lgs. 58/1998. Il dialogo con gli Azionisti e con gli Investitori Istituzionali, oltre che in occasione delle Assemblee, viene garantito dalla funzione Investor Relations.

- **Assemblea dei Soci:** L'Assemblea della Società è disciplinata dagli artt. 8, 9 e 10 dello Statuto sociale.

2.3 Finalità del Modello

Il Modello si propone non solo di creare un sistema di regole e procedure, volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di reati, ma altresì di rendere edotti tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Parmalat delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme a quelle regole, e della possibilità di commissione di reati, con gravose sanzioni che ricadono sull'autore materiale del reato e sulla Società ai sensi del Decreto.

Il Modello intende dunque sensibilizzare il personale di Parmalat, richiamandolo ad un comportamento corretto e trasparente, all'osservanza dei precetti definiti dalla Società e contenuti nel medesimo Modello, al rispetto di tutte le regole e procedure.

Sotto questo profilo, il presente documento forma, insieme al Codice di Condotta allegato *sub A*, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della

correttezza e della legalità. Il Modello detta prescrizioni specifiche, finalizzate a prevenire particolari tipologie di reato, secondo le disposizioni del Decreto. Il Codice di Condotta, approvato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 Settembre 2006 e successivamente modificato in data, 28 agosto 2008, 29 luglio 2010, 31 luglio 2012 e 8 Novembre 2013, è invece la carta di valori e principi, che deve ispirare la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali. Esso è un documento adottato in via autonoma e deve essere applicato, sul piano generale, da parte di tutte le società del Gruppo, in Italia e all'estero, avendo riguardo alle diverse realtà culturali, politiche e sociali, oltre che economiche e commerciali.

2.4 Struttura del Modello.

Il presente documento è composto da una Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali, e da una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive il quadro normativo di riferimento, le sue finalità, la sua struttura e il processo di realizzazione, i destinatari del Modello e le sue componenti essenziali: la struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, le funzioni e i poteri, le regole che presiedono al suo aggiornamento, il sistema disciplinare applicato nel caso in cui questo venga violato, gli obblighi di comunicazione e diffusione dello stesso e la formazione del personale.

La Parte Speciale individua invece le fattispecie di reato che all'esito dell'attività di *risk assessment* effettuata sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di Parmalat S.p.A., e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo (ovverosia quelle attività dove è teoricamente possibile che si realizzi la commissione del reato). A questo proposito, la Società ha individuato undici sezioni speciali, una per ogni categoria di reato (c.d. macro famiglia) che può rilevare (di seguito anche i "Reati"):

- A. reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto);;
- B. reati societari ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-*ter* del Decreto);
- C. reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto: artt. 184, 185, 187-*bis*, 187-*ter* D. Lgs. 58/1998);
- D. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 – *septies* del Decreto);
- E. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- F. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto) e reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- G. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- H. reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- I. impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- J. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- K. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto).

Per ciascuna tipologia di reato, la Parte Speciale contiene una descrizione delle fattispecie penali identificate come rilevanti per la Società, individua le attività sensibili e definisce i principi generali che devono guidare la Società nella individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività e nella definizione delle procedure di prevenzione.

Nell'ottica di favorire l'efficace attuazione del Modello a parte delle diverse funzioni aziendali nell'ambito dei processi da queste gestiti, la Società ha ritenuto di integrare i protocolli di controllo previsti ai sensi del D.Lgs. 231/01, sia di carattere generale che specifico per ogni attività "sensibile", nell'ambito delle diverse procedure adottate. In tal senso, le procedure operative adottate dalla Società,

oltre a disciplinare i controlli finalizzati ad una efficace ed efficiente gestione dei diversi processi aziendali, incorporano anche specifici strumenti di controllo (c.d. protocolli ex D.Lgs. 231/01) volti a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto rispetto alle c.d. attività "sensibili" riferibili agli specifici processi aziendali regolamentati dalla relativa procedura.

Con riferimento agli altri reati previsti dal Decreto non inclusi nelle undici sezioni della Parte Speciale, non sono state rilevate nell'ambito dell'operatività aziendale, attività "sensibili", tali da richiedere l'individuazione di apposite regole nella Parte Speciale. Le finalità di prevenzione di tali fattispecie di reato sono soddisfatte dall'insieme dei principi di comportamento indicati dal Codice di Condotta del Gruppo Parmalat e dai principi e regole di *Corporate Governance* desumibili dallo Statuto della Società, dal Codice di Autodisciplina e dalle varie procedure aziendali esistenti.

2.5 Elaborazione/Definizione/"Costruzione" del Modello.

Per la redazione del presente Modello, la Società ha tenuto conto oltre che delle disposizioni del Decreto, della relazione ministeriale accompagnatoria, dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, desumibili dalla miglior pratica internazionale e, infine, delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231 del 2001", elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002, e successivamente aggiornate

La Società ha altresì tenuto conto degli strumenti già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il Codice di Autodisciplina, il Codice di Comportamento in materia di *Internal Dealing*, la procedura per la disciplina delle decisioni influenzate nell'ambito delle attività di direzione e coordinamento, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni.

Per quanto riguarda la sezione relativa ai delitti contro la persona, si è tenuto conto di quanto disposto all'art. 30 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro anche traendo ispirazione dalla norma internazionale conforme al British Standard OHSAS 18001.

La Società ha definito un *modus operandi*, volto all'aggiornamento del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, prendendo a riferimento le componenti del sistema di controllo interno previste dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO)², quali ambiente di controllo, valutazione dei rischi, attività di controllo, informazione e comunicazione e monitoraggio.

In particolare l'attività di *risk assessment* è stata effettuata per individuare le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, procedere ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai Direttori di funzione e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- delle deliberazioni e le relazioni degli Organi amministrativi e di controllo;

² Così come previsto dal *Committee of Sponsoring Organizations* (CoSO), il sistema di controllo è definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

- del *corpus* normativo aziendale (i.e. procedure, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria;
- dalle indicazioni contenute nel Codice di Autodisciplina;
- della "storia" della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di Parmalat. Detta Matrice delle Attività a Rischio-Reato è custodita presso la sede della Società a cura della Funzione Internal Audit di Gruppo che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentate, per aree aziendali di attività (c.d. "attività sensibili") le diverse categorie di reato presupposto (strutturate per articolo del D.Lgs. 231/2001) potenzialmente associabili alle predette attività, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati individuati come applicabili (c.d. "processi strumentali").

2.6 Destinatarî del Modello

Sono destinatari del Modello:

- tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati, in Italia e all'estero, per lo svolgimento dell'attività.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della stessa nonché ai Partner, nella misura in cui gli stessi possano svolgere attività sensibili e che non siano dotati di un proprio Modello. Sono infine destinatari del Modello i Sindaci della Società.

L'insieme dei destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione.

Il Modello viene comunicato ai destinatari, con le modalità stabilite al successivo paragrafo 5.

2.7 Il Modello nell'ambito del Gruppo

Parmalat è soggetta all'attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del codice civile, da parte di B.S.A. S.A.. Di conseguenza, il presente Modello è passibile degli aggiornamenti che dovessero risultare necessari per effetto delle indicazioni e direttive che dovessero, di volta in volta, provenire da B.S.A. S.A., nell'esercizio della richiamata attività di direzione e coordinamento.

La Società è, inoltre, Capogruppo del Gruppo Parmalat, di cui fanno parte le Società dalla stessa, direttamente o indirettamente, controllate. Alle quali Parmalat, con le modalità che riterrà più opportune, comunicherà il presente Modello e ogni suo successivo aggiornamento.

Le Società Controllate italiane possono adottare in autonomia, con delibera dei propri organi amministrativi, e sotto la propria responsabilità, un proprio modello, curandone l'attuazione e

nominando un proprio Organismo di Vigilanza. Ciascuna società individua le attività sensibili, tenuto conto della natura e del tipo di attività svolta, delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione, ispirandosi al presente Modello.

Il Modello adottato dalle suddette società è comunicato per fini conoscitivi all'Organismo di Vigilanza della Società da ciascun organismo di vigilanza. Ogni successiva modifica di carattere significativo, apportata al modello, è comunicata dagli organismi di vigilanza delle società controllate italiane all'Organismo di Vigilanza della Società nella relazione annuale di cui al successivo paragrafo 3.5.

La Società promuove l'adozione del Modello, o comunque di principi e regole di organizzazione e controllo conformi a quelle contenute nel presente Modello, anche da parte delle Società Controllate estere che non operano in Italia. A tale proposito la Società ha adottato le "Linee Guida ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per le Società Controllate Estere di Parmalat S.p.A.", indicando i principi di organizzazione e comportamento a cui le suddette società sono chiamate ad adeguarsi, nel rispetto delle norme applicabili nei paesi in cui queste hanno sede, nonché della struttura organizzativa e delle policy interne in essere.

Anche prima dell'adozione di uno specifico modello ai sensi del Decreto, tutte le Società Controllate italiane e le Società Controllate estere devono adottare idonee misure di organizzazione e di controllo interno per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

2.8 Sistema di *whistleblowing*

Il sistema di *whistleblowing* è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede. L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli *stakeholders* e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto all'illecito, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

Parmalat, al fine di garantire una gestione in linea con le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (L. 179/2017), ha adottato un sistema di *whistleblowing* definendo le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi od omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione di leggi e regolamenti, valori e principi sanciti nel Codice di Condotta del Gruppo Parmalat, principi di controllo interno, *policy* e norme aziendali, o di comportamenti che possano causare, nell'ambito dei rapporti intrattenuti da una o più società del Gruppo, un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) alle stesse, oltre che ai clienti, soci, *partner*, terzi e, più in generale, alla collettività.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto Parmalat:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure *ad hoc*, il segnalato.

Il sistema di *whistleblowing* adottato da Parmalat è regolamentato dalle "Linee Guida per le segnalazioni – *Whistleblowing*"

Per quanto attiene ai canali di segnalazione, Parmalat dà la possibilità di accedere, senza alcuna necessità di autenticazione e senza che alcuna informazione rimanga registrata sul proprio sito, alla

sezione *Whistleblowing* del sito istituzionale (www.parmalat.com) in aggiunta ai canali più classici della posta ordinaria e casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza.

3. Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto disposto dall'art 6 del Decreto, la Società affida ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza o OdV) il compito di vigilare, in modo continuativo, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza adotta proprie regole, definite in un Regolamento (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza), trasmesso per conoscenza al Consiglio di Amministrazione. In particolare, il richiamato Regolamento definisce le modalità di svolgimento dell'incarico, di convocazione, di costituzione e di assunzione delle delibere dell'OdV, di raccolta e conservazione della documentazione. Fermi restando gli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'Organismo stesso.

3.1 Struttura e composizione

L'Organismo di Vigilanza è un organo di natura collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non dipendente dagli altri Organi societari.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un *budget* annuo adeguato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV. In casi eccezionali e urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto in una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. Come indicato anche dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale, amministrativo o altre aree tematiche di rilievo per l'applicazione del Decreto, provvisti dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità previsti per gli Amministratori e i Sindaci, in modo che l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta non siano pregiudicati.

In particolare costituiscono cause di ineleggibilità della carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, anche non definitiva, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, ancorché non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

Inoltre, i componenti dell'Organismo "esterni" (con il termine "esterni" intendendosi i membri dell'Organismo che non siano dipendenti della Società) devono:

- essere indipendenti, nel senso che non devono intrattenere, né avere intrattenuto, neppure indirettamente con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- non essere legati alla Società e/o alle società dalla stessa controllate o ad essa collegate da un rapporto continuativo di prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione dà conto, con provvedimento motivato, della sussistenza dei requisiti indicati.

I membri esterni dell'Organismo inviano annualmente al Consiglio di Amministrazione una dichiarazione circa il mantenimento dei requisiti necessari per coprire l'incarico di membro dell'Organismo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica tre anni, salvo i casi di cessazione, decadenza, revoca dall'incarico previste. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo;
- assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'Organismo;
- mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e diligenza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente dell'Organismo.

3.2 Funzioni

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- i. sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari, come individuati nel paragrafo 2.6;
- ii. sul funzionamento del Modello, in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati.

L'Organismo di Vigilanza valuta, alla luce dell'esperienza, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e formula proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione.

3.3 Poteri

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, secondo i tempi e le modalità indicate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

- b) accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come elencate nella Parte Speciale del Modello;
- c) chiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i destinatari del Modello (organi sociali, dipendenti, dirigenti, ecc.) e, laddove necessario, alla società di revisione;
- d) chiedere informazioni ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili;
- e) chiedere informazioni agli organismi di vigilanza delle Società Controllate, qualora sia necessario per lo svolgimento delle attività di controllo, secondo quanto previsto al paragrafo 3.5, Parte Generale;
- f) avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, preferibilmente appartenente alla funzione di Internal Audit di Gruppo, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- g) svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre alla Direzione Risorse Umane l'eventuale adozione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo 4;
- h) segnalare al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello e delle procedure di attuazione, ed ogni eventuale notizia di Reato appresa di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni di cui al successivo paragrafo 3.4.2;
- i) segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello da parte di singoli Amministratori, singolarmente o nell'esercizio dell'attività di partecipazione a Comitati, che siano ritenute fondate;
- j) segnalare al Consiglio di Amministrazioni eventuali violazioni del Modello da parte dei Sindaci per informazione verso l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti;
- k) segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione che siano ritenute fondate;
- l) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, e alle funzioni aziendali interessate, per eventuali modifiche delle procedure di attuazione del Modello, secondo quanto previsto nel paragrafo 7;
- m) supportare la Direzione Risorse Umane per la definizione di programmi di formazione del personale;
- n) verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- o) svolgere ogni altra attività per espletare al meglio le funzioni ad esso rimesse.

3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

3.4.1 *Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza.*

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e, nei casi di urgenza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni notizia sui Reati di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni previste dal successivo paragrafo 3.4.2;
- ogni informazione rilevante per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello e per il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere

sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo reciproco, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere, al Collegio Sindacale, nel corso di un incontro periodico annuale, o quando lo riterrà opportuno, informazioni su potenziali aspetti di interesse che emergessero dalle attività di verifica svolte dall'organo medesimo.

L'Organismo di Vigilanza redige semestralmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno:

- a) la sintesi delle attività svolte nel semestre dall'Organismo di Vigilanza;
- b) l'indicazione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- c) la descrizione di eventuali nuove attività sensibili;
- d) un resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- e) i procedimenti disciplinari avviati e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni del Modello;
- f) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- g) gli eventuali mutamenti del quadro normativo che abbiano richiesto o richiedano un aggiornamento del Modello;
- h) la presentazione del piano di lavoro programmato dall'OdV per il semestre successivo.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori a quelle sopra indicate.

L'Organismo di Vigilanza predispone un rendiconto delle spese sostenute e lo trasmette al Consiglio di Amministrazione contestualmente alla relazione semestrale.

3.4.2 *Segnalazioni e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.*

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di Reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione (c.d. segnalazioni) e comunicando le informazioni periodicamente richieste dall'Organismo di Vigilanza (c.d. flussi informativi).

Segnalazioni

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni avviene tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta elettronica

organismo.vigilanza@parmalat.net

il cui accesso è riservato ai componenti dell'Organismo e alla Funzione Internal Audit di Gruppo. Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la segnalazione può avvenire tramite casella di posta interna ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. In tal senso l'Organismo di Vigilanza garantisce l'anonimato del soggetto che ha inoltrato la segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni pervenutegli, e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione, nel rispetto delle disposizioni specificatamente previste nella procedura interna dell'Organismo di Vigilanza di gestione dei flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura della Direzione Risorse Umane, della Direzione Legale, dal Consiglio di Amministrazione in caso di violazioni che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui ai paragrafi 4.3, 4.4 e 4.5:

- dei procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- dell'eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- dei provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti.

Ricevuta l'informativa di una presunta violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti. Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione o la Direzione Risorse Umane. L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare, in ogni caso, il Consiglio di Amministrazione delle violazioni commesse dai dirigenti e di quelle di particolare gravità.

L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Datore di Lavoro:

- di ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente il primo invio del documento stesso all'Organismo;
- di ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'Organismo di Vigilanza e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

Flussi informativi

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), gli organi sociali e di *Corporate Governance* (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Comitato Controllo e Rischi, il Datore di Lavoro) sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione.

I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili, come individuati nelle procedure aziendali.

I responsabili di cui sopra sono altresì tenuti a trasmettere, semestralmente, all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta che contenga:

- la descrizione dello stato di attuazione delle procedure aziendali che regolano le attività sensibili di propria competenza;

- la descrizione delle eventuali attività di miglioramento dell'efficacia delle procedure aziendali, con l'indicazione dello stato di avanzamento delle predette attività;
 - l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche delle procedure aziendali.
- Il Datore di lavoro, oltre a trasmettere le informazioni di cui sopra, annualmente invia:
- i verbali delle visite ispettive svolte dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli audit sulle procedure da questi svolti;
 - il verbale della riunione annuale ex art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori rispetto a quelle sopra indicate.

La trasmissione della relazione avviene tramite posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata [**organismo.vigilanza@parmalat.net**](mailto:organismo.vigilanza@parmalat.net).

Ogni altra comunicazione all'Organismo di Vigilanza, da parte dei responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili avviene con le modalità che costoro riterranno, di volta in volta, più opportune o che saranno, di volta in volta, indicate dall'Organismo di Vigilanza.

3.5 Rapporti tra organismi di vigilanza nell'ambito del Gruppo.

L'Organismo di Vigilanza della Società può chiedere informazioni agli organismi di vigilanza delle società appartenenti al Gruppo, qualora siano ritenute necessarie per il corretto svolgimento delle attività di controllo nell'ambito della Società.

Gli organismi di vigilanza delle società del Gruppo, che hanno adottato il Modello 231, inviano semestralmente, per meri fini conoscitivi, una relazione scritta all'Organismo di Vigilanza della Società, nei tempi e con le modalità stabilite dalle procedure, indicando le violazioni accertate al proprio modello e le sanzioni disciplinari applicate le modifiche di carattere significativo apportate al modello, e i fatti rilevanti, riscontrati nell'esercizio dell'attività di vigilanza, che possano interessare l'attività o l'organizzazione della Società.

4. Il sistema sanzionatorio

4.1 Introduzione

In conformità alle disposizioni del Decreto, la Società prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni, che compongono il sistema disciplinare, sono individuate dalla Società in base ai principi di proporzionalità ed effettività, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, sindaci). In particolare i principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri generali:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione o del pericolo creato, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- entità del danno in ipotesi creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti o condivisione di responsabilità con altri soggetti nella commissione della violazione;

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale instauratosi nei confronti del responsabile della violazione commessa, in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dalla Società con il Modello rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o no un illecito penalmente rilevante.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello e dalle procedure, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, attuato anche attraverso l'omesso invio dei flussi informativi richiesti dall'Organismo e previsti dal Modello, o l'invio di false informazioni;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.
- mancata partecipazione ai corsi formativi in ambito D.Lgs. 231/2001.

4.2 Violazioni dei dipendenti

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono assunti dal Consiglio di Amministrazione o dalla Direzione Risorse Umane, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata (CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare).

In termini generali, al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i. incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- ii. incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

Più in particolare i provvedimenti applicabili si distinguono tra:

A) Misure verso operai/impiegati

Per le violazioni di operai e impiegati, si applicano le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento senza preavviso;

in ragione della gravità dell'infrazione e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dalla contrattazione collettiva applicabile.

L'entità delle sanzioni, di cui ai precedenti punti, corrisponde a quella prevista nel contratto collettivo applicabile e in vigore al momento del fatto.

B) Misure verso i dirigenti

In presenza di eventuali violazioni, nonché di inadeguata vigilanza e di mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, si potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione.

Nei casi di gravi violazioni, in cui venga meno il rapporto di fiducia, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c. c.,

in conformità alle disposizioni di legge ed alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile.

4.3 Violazioni degli Amministratori

Con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione, nel caso di segnalazioni di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché adottino gli opportuni provvedimenti tra cui:

- richiamo formale scritto;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea proponendo la revoca dalla carica e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

4.4 Violazioni dei Sindaci

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le segnalazioni delle violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello sono comunicate tempestivamente dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione che ne informa l'Assemblea per i provvedimenti di competenza.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

4.5 Violazione di esterni e Partner

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino i "terzi destinatari", come sopra individuati, al rispetto dei principi contenuti nel Codice di Condotta e del Modello, pena – in caso di loro violazione - la facoltà per la Società, in ragione della gravità della violazione, di risolvere il relativo contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

4.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti.

5. Comunicazione e diffusione del Modello

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i destinatari, come individuati nel paragrafo 2.6.

Il Modello è comunicato, a cura della Direzione Risorse Umane, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, ecc.), ivi compreso il sistema intranet aziendale. Sono stabilite a cura della Direzione Risorse Umane, sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L'Organismo di Vigilanza determina, sentita la Direzione Risorse Umane e il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, destinatari del Modello, e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice di Condotta del Gruppo Parmalat.

La Parte Generale del Modello è resa disponibile a tutti i soggetti interessati e al mercato mediante pubblicazione sul sito internet aziendale dalla funzione Affari Societari.

6. Formazione del personale

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice di Condotta del Gruppo Parmalat e del Modello da parte del personale della Società (dirigenti, dipendenti e componenti degli organi sociali). La partecipazione ai suddetti programmi di formazione è tracciata ed obbligatoria. Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati, al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello e allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza verifica che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dalla Direzione Risorse Umane, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

7. Aggiornamento del Modello

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione, in forma scritta e tempestivamente, eventuali aggiornamenti normativi o cambiamenti societari nell'ambito della materia d'interesse, che possano portare all'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello. L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche che riguardano le procedure aziendali a supporto del Modello sono adottate direttamente dalle funzioni aziendali interessate che ne trasmettono informativa all'Organismo di Vigilanza.