

EUROGROUP ITALIA SRL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

PARTE GENERALE

**Approvato dal Cda
di Eurogroup Italia S.r.l. in data 17/12/2024**

INDICE

1. Definizioni e abbreviazioni	4
2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	6
2.1 I principi generali	6
2.2 Il profilo oggettivo: i reati rilevanti.....	7
2.3 Le sanzioni applicabili agli Enti	7
2.4 Profilo Soggettivo - Modello e condotte esimenti la responsabilità amministrativa	9
3. Profilo aziendale di EUROGROUP Italia S.r.l.	9
3.1 La Corporate Governance di EUROGROUP Italia S.r.l.....	10
3.2 Il sistema di controllo interno.....	10
4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di EUROGROUP ITALIA S.r.l.	12
4.1 Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l’adozione e il conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo di EUROGROUP ITALIA S.r.l.	12
4.2 I “Destinatari” del Modello Organizzativo di EUROGROUP ITALIA S.r.l.....	13
4.3 La predisposizione del Modello Organizzativo di EUROGROUP ITALIA S.r.l.....	13
4.4 La mappa delle attività “sensibili” di EUROGROUP ITALIA S.r.l.	14
4.5 La struttura del Modello Organizzativo di EUROGROUP ITALIA S.r.l.....	14
5. L’Organismo di Vigilanza di EUROGROUP ITALIA S.r.l.	15
5.1 I requisiti dell’Organismo di Vigilanza di EUROGROUP ITALIA S.r.l.	15
5.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza	16
5.3 I compiti dell’Organismo di Vigilanza di EUROGROUP ITALIA S.r.l.	18
5.4 L’attività di reporting dell’Organismo di Vigilanza di EUROGROUP ITALIA S.r.l.	19
5.5 Obblighi di informativa nei confronti dell’Organismo di Vigilanza di EUROGROUP ITALIA S.r.l.	19
5.6 Segnalazioni Whistleblowing	20

6.	Formazione e informazione	26
6.1	Disposizioni generali	26
6.2	Comunicazione iniziale	26
6.3	Formazione del personale	27
6.4	Informativa ai “Terzi Destinatari”	27
7.	Il Sistema disciplinare.....	29
7.1	Profili generali.....	29
7.2	Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti	30
7.3	Le sanzioni nei confronti degli amministratori, dei Sindaci e dei Revisori	31
7.4	Le sanzioni nei confronti dei “Terzi Destinatari”	32

1. Definizioni e abbreviazioni

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

Autorità di vigilanza: le Autorità Pubbliche (*ex. art. 2638 del codice civile*) che svolgono attività di vigilanza nei confronti della Società quali, ad esempio, il Garante per la Protezione dei Dati Personali.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di EUROGROUP Italia S.r.l.

Codice Etico: il Codice Etico adottato dalla Società per definire i principi di condotta nella propria attività, che devono essere osservati da amministratori, dipendenti, fornitori, consulenti, *business partner* e clienti.

Collaboratori e/o Consulenti: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Organo amministrativo o CdA: il Consiglio di amministrazione di EUROGROUP Italia S.r.l.

Decreto o D.Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

Dipendenti: le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore di EUROGROUP Italia S.r.l.

Incaricato di un pubblico servizio: colui che “*a qualunque titolo presta un pubblico servizio*”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Linee Guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato successivamente nel 2004, nel 2008, nel 2014 e nel 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche Modello): il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): l’Organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento.

Procedure: procedure, policy, regolamento aziendale, ordini di servizio e tutte le altre disposizioni, provvedimenti e atti eventualmente adottati dalla Società che attuano i principi di controllo contenuti nel presente documento.

Pubblica Amministrazione, PA o Enti Pubblici: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Pubblico ufficiale: colui che “*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*” (art. 357 c.p.).

Reati: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

Società (anche “EUROGROUP Italia Srl ” o “EUROGROUP”): EUROGROUP Italia S.r.l. con sede legale in Via Tolomeo 11, Verona.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Whistleblower: soggetto che segnala la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui è venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

2.1 I principi generali

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”), riguardante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (di seguito il “Decreto” o il “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il successivo 4 luglio, è stata introdotta la responsabilità amministrativa- penale anche per le persone giuridiche.

La ratio del Decreto è quella di prevedere nel nostro ordinamento un regime di responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito “Enti”) per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse: responsabilità che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha materialmente commesso l’illecito.

L’ampliamento della responsabilità alle persone giuridiche – sia pur con riferimento a determinate figure di reato – coinvolge evidentemente il patrimonio degli Enti e, di conseguenza, gli interessi economici dei soci.

Il Decreto disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente¹ da parte di:

- soggetti 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 fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “Apicali”);
- soggetti “Sottoposti” alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita dal legislatore “amministrativa”, presenta alcuni caratteri della responsabilità penale perché:

- consegue alla realizzazione di reati;
- è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all’Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all’imputato).

¹ Sul punto, le Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021 hanno evidenziato che “*la giurisprudenza ha ritenuto che nei reati colposi l’interesse o vantaggio dell’ente andrebbero valutati con riguardo all’intera fattispecie di reato, non già rispetto all’evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l’evento del reato ben può corrispondere all’interesse dell’ente, non può dirsi altrettanto nei reati presupposto a base colposa, attesa la controvolontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell’articolo 43 del Codice penale*”.

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

Questa fattispecie, chiamato tertium genus di responsabilità è stato qualificato dalla giurisprudenza di tipo organizzativo².

2.2 Il profilo oggettivo: i reati rilevanti.

La disciplina dettata dal D.Lgs. 231/01 prevede la sussistenza della responsabilità dell'Ente solo per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore nella Sezione III^A "Responsabilità amministrativa da Reato" del capo I "Responsabilità amministrativa dell'Ente".

In **allegato 1** alla presente Parte generale sono riportati, ad oggi, l'elenco dei reati presupposto e le relative sanzioni previste dal D.Lgs.231/2001 in caso di loro commissione.

2.3 Le sanzioni applicabili agli Enti

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto a carico degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato e
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote". Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare

2 Si richiama la recente pronuncia della Suprema Corte che ha posto fine al caso Impregilo, ove secondo gli ermellini: «Il modello costituisce uno degli elementi che concorre alla configurabilità o meno della colpa dell'ente, nel senso che la rimproverabilità di quest'ultimo e, di conseguenza, l'imputazione ad esso dell'illecito sono collegati all'inidoneità od all'inefficace attuazione del modello stesso, secondo una concezione normativa della colpa: in estrema sintesi, l'ente risponde in quanto non si è dato un'organizzazione adeguata, omettendo di osservare le regole cautelari che devono caratterizzarla, secondo le linee dettate dal citato art. 6», così Cass. pen., sez. VI, 15 giugno 2022, 23401.

o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- la sospensione e revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle 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 concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

2.4 Profilo Soggettivo - Modello e condotte esimenti la responsabilità amministrativa

Se il reato è commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato e efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto, dunque, prevede che la società non sia passibile di sanzione se provi di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati e efficacemente attuati. Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

3. Profilo aziendale di EUROGROUP Italia S.r.l.

EUROGROUP Italia S.r.l. è un'azienda che ha per oggetto l'acquisto, la vendita e la commercializzazione all'ingrosso in genere di prodotti agricoli ed in particolare di prodotti ortofrutticoli e piante aromatiche; attività secondaria di compravendita di fiori e piante all'ingrosso da gennaio 2023. Svolge attività di logistica e trasporto anche per alcune società del Gruppo avvalendosi di società terze.

Appartenenza a un Gruppo

EUROGROUP ITALIA SRL, di seguito la Società o EGIT, è una società con Capitale Sociale € 40.000,00 versato interamente, con sede in Verona, fondata nel 1989 e ad oggi appartenente al Gruppo REWE, controllata per il 51% da parte di PENNY MARKET SRL e per il 49% da EUROGROUP DEUTSCHLAND

GMBH che è indirettamente controllata al 100% di REWE ZENTRALFINANZ EG, di seguito RZF con sede in Colonia – Germania.

La Società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della Società RZF dal 12/09/2017.

3.1 La Corporate Governance di EUROGROUP Italia S.r.l.

La Società ha adottato una struttura organizzativa di tipo tradizionale composta da un Consiglio di Amministrazione formato da un Presidente e un Consigliere Delegato, entrambe con rappresentanza legale della Società.

Il Presidente ha la delega in via esclusiva di tutte le funzioni inerenti all'attuazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 81/08, in qualità di Datore di Lavoro. Entrambe, oltre a essere legali rappresentanti dell'impresa hanno tutti i poteri di ordinaria amministrazione con firma congiunta con un altro membro del CdA o di un procuratore della Società.

La Società ha attribuito la carica di Procuratore a numero tre soggetti che hanno deleghe operative, depositate presso il Registro Imprese di Verona, e con firma congiunta al presidente del CdA o ad un consigliere delegato.

Il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile è attribuito ad un **Sindaco unico**.

La **Società di Revisione Legale** ha l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

In **allegato 2 e 2.1** alla presente Parte generale è richiamato l'**organigramma e funzionigramma** aggiornato della società, che costituisce parte integrante del presente Modello organizzativo.

3.2 Il sistema di controllo interno

Nella costruzione del Modello di EUROGROUP Italia S.r.l. si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, e segnatamente di:

- **Statuto**: che contempla le previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Sistema organizzativo**: composto dalle strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma e che costituisce parte integrante del presente Modello;
- **Codice etico**: costituito da un insieme di regole di comportamento e principi di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con EUROGROUP Italia S.r.l., devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal sistema sanzionatorio del presente Modello;

- **Sistema procedurale:** composto da *policy* e procedure adottate volte a regolamentare i processi rilevanti ed a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali. La Società osserva, altresì, la normativa di riferimento anche di settore.

EGI ha correlativamente definito una politica integrata, sulla base del codice etico di REWE Group fissando i propri principi cardine, su cui viene basata l'organizzazione aziendale, che si ritrovano in tutte le azioni e le decisioni. In questo contesto la società ha posto come prioritari sette principi, cui mirare per un comportamento corretto:

- Stima reciproca, adozione di tutte le misure necessarie per un comportamento reciproco di correttezza professionale con i colleghi, clienti e partner commerciali;
- Lealtà, raccomandazioni di tutela dell'immagine di REWE Group e delle sue controllate con comportamenti adeguati e prudenti nei confronti del pubblico in interviste, conferenze o altre pubblicazioni;
- Equità;
- Affidabilità;
- Trasparenza;
- Onestà;
- Sostenibilità.

Il Codice etico è disponibile su Intranet e consegnato ai nuovi assunti e sono previste sanzioni per la sua violazione. Sono disciplinate e incoraggiate eventuali segnalazioni.

L'approccio operativo e finanziario del gruppo è fortemente centralizzato verso la Capogruppo. Quest'ultima, attraverso REWE Fresh Verticals GmbH, è responsabile della definizione del quadro strategico, come si evince dalle Direttive di Gruppo e del Sistema del controllo Interno (Corporate Audit Risk e Compliance) e al self assessment sul Sistema di Controllo Interno da parte del socio REWE Fresh Verticals GmbH.

Considerando le direttive di gruppo attualmente in vigore e gli schemi contrattuali con fornitori (quasi esclusivamente terzi al Gruppo) e clienti (esclusivamente affiliati del Gruppo), la Capogruppo assume la maggior parte dei rischi di mercato. Solo in misura residuale, a causa dei poteri limitati, tali rischi ricadono su EGIT.

La politica integrata della società è basata su:

- politica di formazione continua basata sulla crescita del collaboratore con riesami periodici del proprio sistema di gestione integrato anche da parte della Capogruppo;
- diffusione dell'informazione a tutti i livelli e coinvolgimento nel modo più promozione di nuove idee e di proposte migliorative;
- miglioramento continuo su tutte le attività aziendali ed in particolar modo dei definizioni e applicazione di una politica di collaborazione con i fornitori e individuazione degli indicatori di prestazione correlati alle attività e relativi diffusione della mentalità del miglioramento continuo;
- propri sistemi di gestione integrati;

- di comunicazione con i clienti;
- obiettivi e traguardi;
- internazionali riguardanti i diritti dei lavoratori. Tale impegno si estende anche al monitoraggio di tutti i propri fornitori, subfornitori, subappaltatori e contractors in generale.

L'obiettivo del Sistema di Controllo è quello di garantire nella gestione aziendale il punto di equilibrio tra le esigenze della Società di tutela della qualità dei servizi offerti e della redditività degli stessi e contemporaneamente garantire la tutela della salute e sicurezza del personale operante, la contemporanea tutela dell'ambiente in cui la Società opera e l'esigenza di farlo in un clima di legalità.

Per raggiungere gli obiettivi sopra citati, sono previste revisioni periodiche del SCI attraverso degli audit interni (compresi quelli della Capogruppo) ed esterni (Enti di Certificazione) che permettono a EUROGROUP ITALIA un miglioramento costante dei propri processi.

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

L'organo dirigente della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

4.1 Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il successivo aggiornamento la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. "aree sensibili", di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da **Confindustria** così come nel tempo aggiornate.

4.2 I “Destinatari” del Modello Organizzativo di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- organo amministrativo, organo di controllo e società di revisione;
- dipendenti;
- fornitori, consulenti, professionisti ed eventuali soggetti terzi nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell’ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti “Destinatari”.

4.3 La predisposizione del Modello Organizzativo di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

L’attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nell’identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l’analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, mansionario, audit ecc.), ponendo particolare attenzione ai presidi necessari per la sicurezza sul lavoro, per la prevenzione dei reati di criminalità organizzata, riciclaggio, tributari, truffa ai danni dello Stato, i delitti contro l’industria e il commercio e i reati informatici;
- nell’esame delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell’impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall’art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell’individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standard* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare (policy fiscale, policy gestione del personale, policy rischio informatico, prequalifica fornitori, policy whistleblowing, ecc.);
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell’individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l’Organismo di Vigilanza stesso;
- nella previsione di un sistema idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

4.4 La mappa delle attività “sensibili” di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente attraverso una gap analysis, sono state individuate le attività “sensibili” della Società, tenendo conto dell’attuale operatività di EUROGROUP ITALIA S.r.l. e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto sono:

- Gestione delle attività commerciali e qualità;
- Gestione degli approvvigionamenti (di beni e servizi);
- Gestione della sicurezza informatica.
- Gestione dei rapporti con gli Enti di Certificazione;
- Gestione dei rapporti con la PA e gestione dei finanziamenti e dei contributi pubblici;;
- Gestione del sistema di prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- Gestione degli adempimenti amministrativi, verifiche e attività ispettive;
- Gestione dei rapporti con l’autorità giudiziaria e la Procura;
- Gestione degli omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
- Predisposizione del bilancio e gestione della fiscalità;
- Gestione delle attività assembleari, dei rapporti con gli organi di controllo e delle operazioni sul capitale;
- Gestione del credito;
- Gestione dei flussi finanziari;

4.5 La struttura del Modello Organizzativo di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e delle seguenti **Parti Speciali** finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale A:** Reati contro la pubblica amministrazione e il suo patrimonio, reati di corruzione fra privati ed istigazione alla corruzione tra privati e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale B:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d’autore;
- **Parte Speciale C:** Delitti contro l’industria ed il commercio;
- **Parte Speciale D:** Reati societari;
- **Parte Speciale E:** Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale F:** Reati ambientali (art. 25 undecies);
- **Parte Speciale G:** Reati tributari (articolo 25- quinquiesdecies)
- **Parte Speciale H:** Delitti di contrabbando (art. 25- *sexiexdecies* D.Lgs. 231/2001);
- **Parte speciale I:** Reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Sulla base delle analisi effettuate, ad oggi non sembra sussistano profili di rischio rispetto alle "famiglie" di reato; tra le altre:

- delitti contro la personalità individuale e reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 quinquies);
- delitti di criminalità organizzata, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, nonché reati transnazionali (art. 25-octies);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico(art. 25quater),
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001);
- 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);
- delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare necessario per attestare il regolare adempimento, in conformità alla legge, degli atti e delle formalità preliminari alla realizzazione della fusione transfrontaliera (art. 25-ter, comma 1 del decreto legislativo n. 231 del 2001);
- parte speciale delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- reati culturali;
- Art. 12 L. 97/2013 Filiera degli olii vergine d'oliva

Nondimeno, tali illeciti si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dai presidi generali di cui al Codice di Comportamento e dai controlli della Capogruppo.

4.6 L'Organismo di Vigilanza di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

La Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso all'**Organismo di Vigilanza, in forma monocratica**, dotato dei requisiti di seguito indicati e volto ad assicurare un'effettiva e efficace attuazione del Modello.

4.7 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato dei requisiti dettati dalle Linee Guida Confindustria. In particolare:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all' Organismo nel suo complesso compiti operativi che ne possano minare l'autonomia-

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

Al fine di soddisfare i requisiti in parola, all'Organismo di Vigilanza deve altresì essere riconosciuto un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.³

PROFESSIONALITÀ: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto e efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati e le precedenti esperienze.

CONTINUITÀ D'AZIONE: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

ONORABILITÀ: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte dell'Organo amministrativo.

La Società, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, nonché alla luce delle indicazioni formulate dalla Giurisprudenza e dalla "best practice" di settore, si è orientata nella scelta di un Organismo collegiale composto da tre membri (due membri esterni e uno interno) individuati tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

4.8 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Nel nominare l'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità**:

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/1942;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

³ Cfr. Linee Guida Confindustria aggiornate a giugno 2021, p. 77.

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/2002;
 - per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;
 - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.Lgs. 58/1998.

L'Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dell'Organismo dovrà essere deliberata dal CdA della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

L'Organismo di Vigilanza **decade** inoltre dalla carica nel momento in cui successivamente alla sua nomina:

- siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre sospeso dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;

- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni, decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è rieleggibile. La retribuzione dell'Organismo viene determinata dal CdA all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

4.9 I compiti dell'Organismo di Vigilanza di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

All'Organismo di Vigilanza è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale nell'ottica di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231\2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Su di un piano più operativo, all'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- suggerire e indicare le procedure da adottare per l'implementazione del sistema di controllo fermo restando che la responsabilità primaria sul controllo delle attività di gestione, anche quelle riconducibili ad aree di attività individuate come sensibili, con riferimento alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/01, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- condurre ricognizioni, a campione, sull'attività aziendale (attraverso interviste alle principali figure della società) ai fini di un costante aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, tenendo conto delle evoluzioni contesto aziendale;
- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al presente Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le indagini interne, qualora necessario, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello;
- indicare al CdA il budget per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;

- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate.

Per l'attività di funzionamento, verbalizzazione degli incontri e riscontri sulle mappature dei rischi reato l'Organismo di Vigilanza può individuare un segretario, anche esterno alla società.

L'esercizio dei poteri attribuiti deve avvenire nel limite strettamente funzionale alla missione dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto di una serie di normative di protezione, come, ad esempio, quelle sulla tutela dei dati personali, quelle sul segreto professionale o sul segreto aziendale e industriale, quelle sulla tutela dei lavoratori etc.

L'Organismo svolge le sue funzioni, curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti nella Società.

All'Organismo non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale od organizzativo, relativi allo svolgimento delle attività della Società. Si evidenzia che l'obbligo alla vigilanza non implica l'obbligo all'impedimento del reato, laddove l'Organismo di Vigilanza non è investito dell'obbligo di vigilare sul compimento dei reati ma bensì sul funzionamento e osservanza del Modello.

4.10 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al CdA della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*:

- I. la prima su **base continuativa relativamente alle criticità che richiedono un intervento immediato dell'organo amministrativo**;
- II. la seconda a **cadenza annuale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione (la relazione sarà inviata per opportuna conoscenza anche al Sindaco unico), attraverso una relazione scritta che dovrà indicare l'attività svolta nell'anno e le eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni agli Amministratori.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal CdA per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

4.11 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente al rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di flussi informativi periodici o ad evento.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie 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 le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (enti statali, regioni, enti regionali, enti locali, altro) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società;
- verbali di accertamento di infrazioni amministrative, regolamentari o fiscali.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi immediatamente all'OdV (cd. segnalazioni).

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza mediante posta elettronica all'indirizzo:

odv@eurogroupitalia.it

4.12 Segnalazioni *Whistleblowing*

Attraverso il D.Lgs. 24/2023, provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il Legislatore ha inteso migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi e comportamenti impropri e non etici, nonché a tutelare gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite, comprese le violazioni del Modello.

Il suddetto Decreto, in vigore dal 30 marzo 2023 è intervenuto abrogando i commi 2-ter⁴ e 2-quater⁵ dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e modificando il comma 2-bis. In particolare, il nuovo comma 2-bis sancisce che “I Modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.

EUROGROUP ITALIA S.r.l. si è dotata di un documento denominato “*Policy di whistleblowing*” approvata il 29 novembre 2023 (a cui, in questo ambito, si rimanda integralmente) che ha l’obiettivo di regolare il processo di gestione delle segnalazioni attraverso il “Canale interno”, aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231 (in tal caso il canale interno è l’unico utilizzabile);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all’art. 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

Soggetti autorizzati a segnalare

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni coloro che operano nel contesto di Eurogroup Italia in particolare: lavoratori subordinati o terze parti rilevanti come soggetti terzi legati alla Società da

⁴ L’art. 6 comma 2-ter del D.Lgs. 231/2001 prevedeva che “L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo”.

⁵ L’art. 6 comma 2-quater del D.Lgs. 231/2001 prevedeva che “Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’[articolo 2103 del Codice civile](#), nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

rapporti contrattuali, anche occasionali e/o soltanto temporanei, che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con la Società (ad esempio gli appaltatori, i fornitori, i consulenti, liberi professionisti, lavoratori autonomi, gli agenti, i partner d'affari, i clienti, etc.), i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Oggetto della segnalazione

La segnalazione può riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, con particolare riferimento alla sicurezza degli alimenti;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

La segnalazione può avere ad oggetto anche informazioni rivolta ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga che ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti, nonché i fondati sospetti al riguardo così come interpretati al tavolo di ANAC.

La segnalazione, inoltre, può altresì riguardare "irregolarità" qualora le stesse possano costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) di cui all'art.2 comma 1 lett. b) D.Lgs.24/2023, tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

Non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni generiche, le mere "voci" o i "sentito dire" né le lamentele e le rivendicazioni personali.

Canali di segnalazione

Le segnalazioni possono essere presentate tramite i seguenti canali:

Canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo);

Canale esterno (ANAC);

Divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);

secondo l'ordine ed alle condizioni sotto indicati.

- **Canale interno**

Eurogroup Italia, ha istituito un proprio canale di segnalazione interna mediante un'apposita piattaforma.

La segnalazione tramite canale interno costituisce la modalità prioritaria e può essere presentata con la seguente modalità, a scelta del segnalante:

- in modalità telematica, utilizzando la piattaforma disponibile all'indirizzo <https://rewe-group.hintbox.de/> avendo cura di selezionare la società alla quale la segnalazione si riferisce. Le segnalazioni sono effettuate al DPO specificamente nominato a questi fini anche quale responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR;
- in modalità cartacea tramite busta chiusa indirizzata al DPO, recapitata presso la sede della Società, avendo cura di specificare sulla busta stessa la dicitura: "SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING". Laddove tale busta sia stata indirizzata per errore a persona diversa dal DPO, la busta va trasmessa al DPO entro 7 giorni dal suo ricevimento con contestuale notizia della trasmissione al segnalante;
- in forma orale, verbalmente, mediante richiesta di incontro diretto con il DPO.

Relativamente alle violazioni 231/2001 il canale interno è esclusivo e l'unico consentito.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura dell'integrità e della legalità rende note le modalità di trasmissione delle segnalazioni attraverso:

- sito internet istituzionale;
- intranet aziendale;
- sessioni di formazione;
- "Policy di whistleblowing".

Per le modalità operative di gestione delle segnalazioni si rimanda alla "Policy whistleblowing".

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate in prima battuta al DPO e successivamente ad esso in collaborazione con un comitato appositamente costituito (comitato Whistleblowing- CWB) composto da un amministratore della Società e un altro da un'altra società del Gruppo (Campina Verde Srl). Nel caso in cui la segnalazione dovesse riguardare uno dei due amministratori, il comitato sarà composto esclusivamente dall'altro amministratore.

• Canali esterni

Come previsto dal D.Lgs. 24/2023 sono identificati anche i seguenti canali di segnalazione esterna per le "violazioni di disposizioni dell'Unione europea":

- Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
- Divulgazione pubblica
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

ANAC

In particolare, è possibile segnalare in forma scritta sulla piattaforma di ANAC raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/> o tramite i canali di forma orale apprestati da ANAC ove ricorrano una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ritiene di avere subito una misura ritorsiva. Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

Divulgazione pubblica

Divulgare pubblicamente vuol dire rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, compresi i social media.

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando delle tutele previste dal decreto, quando:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove 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.

Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

L'utilizzo del canale interno o esterno per la segnalazione non pregiudica la possibilità di rivolgersi alle Autorità Competenti.

Sistema di protezione

Il DPO, l'Organismo di Vigilanza e gli ulteriori soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il sistema di protezione previsto dal D.Lgs. 24/2023 e implementato da Eurogroup Italia si fonda su:

- tutela della riservatezza: la Società ha attivato i propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- protezione dalle ritorsioni: la società adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di ritorsione. Qualsiasi soggetto che tenti o minacci ritorsioni nei confronti di un soggetto tutelato può essere oggetto di provvedimenti disciplinari e/o azioni legali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili. La protezione da ritorsioni si applica a:
 - qualsiasi segnalante che effettua una segnalazione:
 - in buona fede, ovvero con ragionevole certezza di credere che le informazioni relative all'illecito segnalato siano veritiere al momento in cui effettua la segnalazione;
 - senza violare alcun segreto legalmente protetto (quali ad esempio segreti in ambito medico-sanitario, informazioni classificate o informazioni coperte da segreto professionale, sentenze giudiziarie e indagini penali).
 - qualsiasi soggetto terzo:

- legato al Segnalante e che potrebbe essere vittima di ritorsioni nel contesto di attività lavorative passate, attuali o future attraverso le quali tale soggetto potrebbe aver acquisito informazioni sull'Illecito, quali ad esempio colleghi o parenti del segnalante;
 - che fornisce sostegno al segnalante (c.d. "soggetto facilitatore") nel processo di segnalazione nell'ambito del contesto lavorativo, e la cui assistenza deve rimanere riservata; e/o
 - contattato o intervistato nell'ambito dell'indagine interna sulla segnalazione in quanto informato sui fatti o che è sia grado di fornire informazioni o prove documentali in merito alla segnalazione.
- qualsiasi Ente posseduto dal segnalante, o per cui quest'ultimo lavora o a cui è altrimenti connesso nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del *whistleblower* o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo capitolo 7 "Il Sistema Sanzionatorio".

5. Formazione e informazione

5.1 Disposizioni generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione.⁶

Al termine delle attività formative è effettuata una verifica del grado di apprendimento e del livello di soddisfazione dei partecipanti.

La formazione e l'informativa sono gestite congiuntamente, ognuna per la parte di propria competenza, dalle funzioni Responsabile amm.ne personale/Formazione e HR, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

5.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali dal Consiglio di Amministrazione.

⁶ Come chiarito anche dalle Linee Guida di Confindustria, aggiornate a giugno 2021, "*l'efficace attuazione del modello richiede, in via principale: a) 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; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; c) adeguate iniziative di formazione e informazione del personale*".

Tutti i Dipendenti e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o documenti su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente il Modello e il Codice Etico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

5.3 Formazione del personale

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico è da ritenersi **obbligatoria**. La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio di seguito enucleato.

EUROGROUP ITALIA S.r.l. prevederà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

Le iniziative formative possono essere condotte tramite corsi in aula, formazione *on line*, formazione specialistica, partecipazioni ad eventi, *newsletter*.

5.4 Informativa ai "Terzi Destinatari"

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico tra i c.d. "Terzi Destinatari", quali consulenti, collaboratori, fornitori, *partner* e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale o con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti in merito all'esistenza del Modello e del Codice Etico o, ancora, il rilascio di una dichiarazione di accettazione del Codice Etico e del Modello.

EUROGROUP ITALIA S.r.l. provvede ad inserire nei contratti di subappalto con le terze parti con cui opera apposite clausole che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali. In ogni caso, è sempre richiesto alle terze parti il rilascio di una dichiarazione di accettazione del Codice Etico e del Modello, precisando che, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti dai documenti sopra citati, il contratto in essere con EUROGROUP ITALIA verrà risolto unilateralmente con effetto immediato.

6. Il Sistema disciplinare

6.1 Profili generali

La previsione di un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.Lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

EUROGROUP ITALIA S.r.l., attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

6.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società, nonché del Regolamento Aziendale;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di EUROGROUP ITALIA S.r.l.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

Ammonizione verbale si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Ammonizione scritta: si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente o in caso di violazioni ritenute più gravi.

Multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

Licenziamento per motivi disciplinari: si applica in caso di adozione di un **comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni** del presente Modello che, **ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati** dal Decreto, **leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- attuazione di comportamenti che integrano situazioni suscettibili di integrare reati di cui al catalogo 231/2001, violando le regole previste dal Modello ed esponendo la società a profili di responsabilità;
- redazione di documentazione incompleta o non veritiera (ad esempio, documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione, documenti contabili, ecc.);
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni, l'omissione di informazioni essenziali agli organi di controllo;
- violazione delle misure indicate nel modello e delle misure previste nel medesimo modello e nelle norme di legge a tutela del segnalante di una condotta illecita ai sensi della L. n. 179/2017;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite che si rivelino infondate;
- adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte illecite ai sensi della l. n. 179/2017.

6.3 Le sanzioni nei confronti degli amministratori, dei Sindaci e dei Revisori

Nel caso in cui i componenti del Cda abbiano:

- commesso una violazione del presente Modello;
- violato le misure poste a tutela del *whistleblower*;
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;

l'Organo Sociale, prontamente informato, unitamente al Sindaco unico, dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, tenuto conto della gravità del fatto, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, l'Assemblea valuta l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incumbenti previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte del Sindaco o dei Revisori, l'OdV deve darne immediata comunicazione al CdA, mediante relazione scritta. Il CdA, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

6.4 Le sanzioni nei confronti dei “Terzi Destinatari”

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte di fornitori, consulenti, professionisti e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i “Destinatari” dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l’applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l’automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell’art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.