

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. N. 231, 8 GIUGNO 2001

PARTE GENERALE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 Aprile 2023

Sommario

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	3
Premessa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	5
1. Descrizione della Società	7
2. Finalità del Modello e attività per la sua realizzazione	8
3. Il sistema 231 di PANFÈ S.r.l. e la struttura del Modello	11
4. Codice Etico	12
5. L’Organismo di Vigilanza	14
6. Il sistema di segnalazione “Whistleblowing”	14
7. Il Sistema Sanzionatorio	16
8. Adeguamento ed aggiornamento del Modello – Formazione	17
Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di PANFÈ S.r.l.	17

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

PANFÈ S.r.l. o anche “PANFÈ” o “Società”;

D. Lgs. n. 231/2001 o “Decreto”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.¹;

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

Reati: i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente (c.d. “reati presupposto”);

Destinatari: il Consiglio di Amministrazione e i membri degli organi sociali di PANFÈ S.r.l., i dipendenti della Società nonché i collaboratori, anche in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano;

Soggetti apicali: le persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e controllo di PANFÈ;

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con PANFÈ nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;

Organismo di Vigilanza o anche “OdV”: l’Organismo di Vigilanza di PANFÈ costituito ai sensi dell’art. 6 del Decreto;

Codice Etico: documento interno adottato da PANFÈ nel quale sono definiti i principi etici a cui la Società intende uniformare l’intera sua attività;

¹ E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel Modello.

Sistema disciplinare o anche “sistema sanzionatorio”: sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico.

Premessa: il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “Decreto” o “D. Lgs. 231/2001”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, in esecuzione della delega di cui all’art 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che ne individua principi e criteri direttivi.

Il legislatore, infatti, con la legge n. 300/2000 ha ratificato e dato esecuzione ai seguenti accordi internazionali:

- Convenzione e relativi protocolli sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee di Bruxelles del 26 luglio 1995;

- Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, di Bruxelles del 26 maggio 1997;

- Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali di Parigi del 17 dicembre 1997.

È stata così introdotta la responsabilità degli Enti per reati commessi nel loro interesse e a loro vantaggio da soggetti in posizione apicale o da dipendenti, che va ad aggiungersi (distinguendosi) alla specifica responsabilità dell’autore materiale dell’illecito e che coinvolge, nella punizione di tali illeciti, il patrimonio degli enti e gli interessi economici dei soci.

Nello specifico, ai sensi dell’art. 5 del Decreto, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

a) 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 (c.d. “soggetti apicali” di cui all’art. 5, comma 1, lett. a);

b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “soggetti sottoposti” di cui all’art. 5, comma 1, lett. b).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui territorio è stato commesso il reato².

L'impianto normativo è comunque teso a stimolare la creazione di una struttura di *corporate governance* e di meccanismi di controllo tali da consentire alle imprese di mitigare il rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto. Infatti, qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società può andare esente da responsabilità qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione ai sensi del Decreto idonei a prevenire reati della specie di quello commesso;

- la società ha istituito un organismo con autonomi poteri di controllo al quale è affidata: i) la vigilanza sul funzionamento del Modello, ii) il controllo sulla sua osservanza, iii) l'aggiornamento dello stesso;

- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo;

- non c'è stata carenza di vigilanza da parte dell'organo di controllo.

Qualora, invece, il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la responsabilità dell'ente sarà riconosciuta quando sia dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei soggetti in posizione apicale.

In sintesi, la responsabilità in esame sussiste in quelle ipotesi in cui una società, a fronte di una fattispecie di reato commessa (anche) nel suo interesse mostri di fatto una organizzazione d'impresa, colpevolmente negligente e non accorta, tale da trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura.

L'elaborazione e l'adozione da parte della società di un Modello Organizzativo risponde, dunque, ad una duplice esigenza: in primo luogo, quella di prevenire la commissione di reati; in secondo luogo, quella di evitare – nel caso in cui un fatto di reato,

² L'art. 4, co. 1 del Decreto così dispone: “*Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto*”.

nonostante l'adozione del Modello, sia stato comunque commesso - che tale azione possa essere ricondotta ad una colpa di organizzazione.

Infine, si tenga presente che solo alcuni dei reati indicati dal Decreto (e dalle successive integrazioni legislative) sono oggetto di specifica analisi all'interno del presente Modello. Si tratta dei reati per i quali sussiste un effettivo rischio di realizzazione in considerazione dell'attività in concreto svolta da PANFÈ

E', pertanto, in relazione a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia preventiva.

I "reati-presupposto" previsti dal Decreto sono elencati nell'**Allegato 1** alla presente Parte Generale, denominato "Elenco dei reati".

1. Descrizione della Società

PANFÈ si occupa della produzione, conservazione e commercializzazione di pane, pasticceria dolce, salata, prodotti da forno e affini.

Più precisamente, l'oggetto sociale della Società consiste, segnatamente, in:

- attività di panificazione e attività annesse e connesse alla produzione e alla commercializzazione del pane e prodotti affini;
- produzione e commercializzazione di prodotti alimentari congelati, surgelati e confezionati;
- somministrazione al pubblico di alimenti, bevande calde e fredde, caffetteria;
- ottenimento, acquisizione e vendita di brevetti, marchi e licenze relativi all'oggetto di cui sopra;
- attività di consulenza, formazioni aziendali, commerciali;
- attività di catering.

La Società è strutturata in unità locali distribuite sul territorio nazionale.

PANFÈ, nello specifico, è costituita da uno stabilimento di produzione di prodotti da forno sia dolci che salati, situato a Mondovì (CN), Corso Milano n. 19, in cui vengono preparati semilavorati precotti da sottoporre a doratura finale, prodotti semilavorati

precotti da sottoporre a farcitura e /o cottura finale prima della vendita, prodotti da forno dolci cotti e/o congelati.

La Società, secondariamente, si articola in diversi punti vendita, presso i quali sono presenti aree di lavorazione dotate delle specifiche attrezzature che consentono di effettuare il processo di cottura o di doratura finale dei prodotti, di celle di stoccaggio per le materie prime e semilavorati congelati, nonché di adeguate strutture per lo stoccaggio di ingredienti.

Nel punto vendita è presente, altresì, un'area dedicata ad attività di bar e caffetteria e somministrazione al pubblico dei predetti prodotti nonché di bevande.

Altri punti vendita, invece, sono dedicati esclusivamente allo stoccaggio di ortofrutta.

Per una descrizione aggiornata e più dettagliata della Società si rimanda al portale internet: <https://panfe.it/>.

2. Finalità del Modello e attività per la sua realizzazione

Nell'ottica di un processo di miglioramento, la Società ha ritenuto opportuno procedere alla realizzazione ed attuazione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal Decreto, ritenendolo un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di PANFÈ e condividendo la necessità di prevenzione dei reati manifestata dal legislatore.

L'obiettivo principale del Modello è, infatti, predisporre un sistema organico e strutturato di principi, procedure e controlli, diretto a prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

Il presente Modello è stato adottato, per la prima volta, in data 14 ottobre 2019, dall'Organo Amministrativo di PANFÈ (all'epoca, EL PAND'NA VOLTA S.r.l.) e viene adeguato agli aggiornamenti della normativa di riferimento e agli eventuali cambiamenti aziendali.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Organo Amministrativo, nel varare il Modello, ha affidato a un Organismo appositamente nominato l'incarico di assumere le funzioni di OdV (Organismo di Vigilanza), con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del documento e di curarne l'aggiornamento in osservanza di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.

Il lavoro di redazione del Modello si è articolato nelle fasi di seguito descritte:

a. Raccolta e analisi della documentazione

Questa fase è stata dedicata alla raccolta e all'analisi della documentazione necessaria a una migliore comprensione dell'ambito di operatività della Società e dei potenziali profili di rischio rispetto alla commissione di uno o più reati rilevanti ai sensi del Decreto. In particolare, sono stati oggetto di analisi:

- i settori economici e il contesto in cui la Società opera;
- le modalità tipiche di conduzione del *business*;
- la tipologia delle relazioni e le attività intrattenute con terzi soggetti privati e pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali o presunte irregolarità rilevate in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. sistema di deleghe e procure, processi decisionali, procedure operative);
- i rapporti contrattuali con altre Società.

È stata, a tal fine, acquisita in copia ed esaminata la seguente documentazione:

- visura societaria;
- organigramma;
- procedure aziendali o prassi operative esistenti in azienda;
- documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e documentazione aziendale comunque relativa al medesimo Decreto;
- CCNL concretamente applicato in Azienda;
- Manuale del Sistema di gestione.

b. Identificazione delle attività a rischio e dei presidi esistenti³

Successivamente, al fine di identificare le aree e i processi aziendali a rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità dell'ente, come individuati dal Decreto, sono state condotte interviste dirette ai responsabili delle aree aziendali.

Per ciascuna area a rischio o processo sensibile, sono state altresì individuate le possibili modalità di realizzazione dei reati, nonché le funzioni e i soggetti (anche potenzialmente) coinvolti.

Dall'analisi delle informazioni fornite in sede di intervista, sono emersi profili di rischio di commissione di talune ipotesi di reato presupposto.

È stato, quindi, valutato il livello di rischio potenziale associabile a ciascuna area/processo sensibile, sulla base di criteri di tipo qualitativo che tengono conto di taluni fattori quali, a titolo esemplificativo:

- la frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta, unitamente a ulteriori indicatori economico-quantitativi (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
- la gravità delle sanzioni irrogate in caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nello svolgimento dell'attività;
- la probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato;
- il potenziale beneficio derivante alla Società dalla commissione del comportamento illecito ipotizzato;

³ Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di "rischio accettabile". Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. Nel caso del Decreto la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva: è importante, pertanto, che ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla qualità/quantità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati. Del resto, il generale principio - invocabile anche nel diritto penale - dell'esigibilità concreta del comportamento rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile. Sostanzialmente, secondo la teoria del rischio accettabile - ispirata dai principi del *risk management* - l'ente ha l'onere di predisporre ed attuare tutti i controlli possibili e necessari affinché l'evento reato non si verifichi, se non attraverso una ingannevole elusione dei protocolli operativi posti a presidio del rischio. Questa attività di previsione e gestione del rischio, tuttavia, non può trasformarsi nella individuazione di tutte le possibili modalità attuative delle (ormai numerose) fattispecie criminose previste dal Decreto: in altri termini, "gestione e previsione" del rischio non vuol dire "eliminazione" del rischio stesso. Il tema, dunque, è quello antico ed efficacemente compendiato dal brocardo latino "*ad impossibilia nemo tenetur*".

- la eventuale commissione da parte della Società, in epoca anteriore alla redazione del Modello, di determinati reati presupposto di cui al Decreto.

c. *Gap analysis* e definizione dei protocolli

Al contempo, si è proceduto a una disamina delle procedure operative e dei controlli idonei a presidiare il rischio individuato, ponendo particolare attenzione al confronto tra i presidi esistenti e le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto.

Tanto premesso, PANFÈ adotta procedure interne o prassi operative contenenti la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato e a rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale; esse rispondono, in particolare, alle seguenti esigenze:

- segregazione delle funzioni: separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la esegue e il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
- tracciabilità: traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.

3. Il sistema 231 di PANFÈ e la struttura del Modello

Il sistema 231 della Società (da intendersi come quell'insieme di documenti, procedure, ruoli e funzioni), alla luce delle prescrizioni di legge e in considerazione dei suoi obiettivi di prevenzione, è strutturato sui seguenti elementi costitutivi:

- Organismo di Vigilanza, con funzioni di vigilanza e controllo relativamente al rispetto dei principi contenuti nel Modello, al suo funzionamento e al suo aggiornamento;
- procedure aziendali;
- previsione di sanzioni in caso di inosservanza del Modello.

In dettaglio, il Modello Organizzativo di PANFÈ si compone della Parte Generale, della Parte Speciale e di un Codice Etico:

A. Parte generale: documento illustrativo degli elementi fondamentali della disciplina, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello

stesso, della sua struttura e dei suoi elementi principali, completato dai relativi allegati:

1. Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01 e successive modifiche;
2. Organismo di Vigilanza;
3. Sistema sanzionatorio.

B. Parti Speciali: suddivise per categorie omogenee di reati previsti dal Decreto, in cui è contenuta l'analisi dettagliata delle singole ipotesi di reato presupposto, con indicazione delle aree aziendali a rischio e la definizione di specifici principi di comportamento volti a evitarne la realizzazione.

Con specifico riguardo alle singole fattispecie delittuose, l'analisi della realtà di PANFÈ ha consentito di ritenere altamente improbabile la commissione nell'ambito dell'attività aziendale di alcuni dei reati previsti dal Decreto⁴.

C. Codice Etico: documento a tutti gli effetti parte integrante del Modello contenente le regole di condotta che tutti i Destinatari dello stesso devono osservare nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali (*cfr.* par. 4).

4. Codice Etico

In considerazione delle attività svolte e dei servizi offerti, la Società ha avvertito l'esigenza di formalizzare i valori e principi etici cui ispira la propria azione all'interno di un documento denominato Codice Etico.

⁴ All'esito delle attività di Risk Assessment, si è ritenuto che non siano concretamente realizzabili nel contesto della Società le seguenti fattispecie: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater1 D. Lgs. n. 231/2001); reati c.d. di market abuse di cui all'art. 25 sexies del D. Lgs. n. 231/2001; reati di contrabbando ex art. 25 sexiesdecies del D. Lgs. n. 231/2001; delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25 quinquies D. Lgs. n. 231/2001, fatta eccezione per la fattispecie di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p.; i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D. Lgs. 231/2001); i delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex art. 25-nonies; le fattispecie di cui all'art. 25-terdecies (rubricato "razzismo e xenofobia"); i reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25-bis; l'art. 25-quatedecies, rubricato "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati"; i delitti contro il patrimonio culturale ex art. 25-septiesdecies, unitamente al riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies), introdotti dalla L. 22/2022.

Tutti coloro che lavorano ed operano nella Società e per conto di essa, sono tenuti ad osservare e far osservare il Codice di comportamento nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Questo obbligo costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa.

L'osservanza da parte di Responsabili di funzione, Dipendenti, Collaboratori a qualsiasi titolo, Amministratori, Sindaco, Società incaricata della revisione legale dei conti e membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito ciascuno delle proprie funzioni e responsabilità, dei canoni comportamentali contenuti nel Codice Etico e delle procedure previste nel Modello riveste un'importanza fondamentale. Ciò sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela dell'immagine e del *know-how* della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo e la reputazione dell'impresa. A tal fine, la Società assicura una piena conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari anche mediante sessioni di formazione e di sensibilizzazione sui suoi contenuti.

Secondo le direttrici tracciate dal Codice Etico, tutte le azioni, operazioni, transazioni e attività effettuate per conto della Società devono essere:

- verificabili, documentate, coerenti, adeguate e basate su informazioni per quanto possibile documentabili e complete;
- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti, nonché conformi alle disposizioni del Modello e al principio della separazione delle diverse funzioni societarie;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con specifica individuazione dei soggetti e delle funzioni aziendali coinvolte.

Ciascun Destinatario è tenuto a promuovere i principi che improntano il Codice Etico, contribuendo attivamente alla loro attuazione, promozione e a segnalarne eventuali violazioni.

L'Organo Amministrativo, nel fissare gli obiettivi d'impresa, s'ispira ai principi del Codice Etico della Società nel rispetto delle previsioni del presente Modello. Nessuno tra Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Sindaco, Società incaricata della revisione legale dei conti e Collaboratori della Società è autorizzato a perseguire alcun obiettivo aziendale in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società o propri.

L'osservanza del Codice Etico, ed in generale dei principi di condotta della Società, è espressamente richiesta anche ai terzi (collaboratori, partner commerciali o finanziari, consulenti, mandatari) che hanno rapporti con PANFÈ. In caso di inadempimento troveranno applicazione precipue sanzioni contrattuali.

5. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (anche, "OdV") ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, in particolare qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e il compenso dell'OdV sono deliberate dall'Organo Amministrativo.

I criteri per la nomina dell'OdV e per la sua cessazione, così come i suoi compiti e le sue funzioni, sono definiti nell'**Allegato 2** al presente documento.

6. Il sistema di segnalazione "Whistleblowing"

Al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, PANFÈ ha adottato il sistema di c.d. "Whistleblowing".

Con l'emanazione della legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "*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*", è stata estesa al settore privato l'applicabilità della disciplina relativa al sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, attraverso l'inserimento, nell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, dei commi *2-bis, ter e quater*.

In forza del nuovo dettato normativo, sono oggetto di segnalazione:

- a. le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b. le violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Decreto prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano “*la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*” (art. 6, comma 2-bis, lett. a), nonché “*almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante*” (art. 6, comma 2-bis, lett. b).

A tal fine, sono istituiti canali informativi dedicati per agevolare la presentazione delle segnalazioni e il relativo flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, ogni segnalazione deve essere presentata utilizzando i seguenti canali alternativi:

- via e-mail alla casella di posta elettronica: segnalazionipanfe@gmail.com;
- mediante posta ordinaria indirizzata a: **Organismo di Vigilanza PANFÈ S.r.l., Via Via Montefeltro 4, 20156 - Milano (MI)**; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all’esterno l’indicazione “riservata/personale”.

L’OdV, destinatario e unico detentore delle segnalazioni ricevute, assicura la riservatezza delle informazioni acquisite e della identità del segnalante che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dall’Autorità Giudiziaria, nell’ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.

L’OdV valuta la rilevanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 delle segnalazioni ricevute, ponendo in essere ogni attività ritenuta necessaria a tal fine e avvalendosi, se necessario, della collaborazione delle strutture aziendali competenti, dandone comunicazione all’Organo Amministrativo nell’ambito del processo di reportistica, qualora ravvisasse violazioni del Modello, o profili di rilievo in ottica.

Gli esiti delle valutazioni saranno, inoltre, comunicati al segnalante, ove richiesto.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno prese in considerazione per ulteriori verifiche circa la loro fondatezza solo se conterranno elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato e l’indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati si sono verificati.

Resta fermo l’obbligo della veridicità dei fatti o delle situazioni oggetto di segnalazione a tutela del segnalato.

L'Organismo custodisce per un periodo minimo di 10 anni copia cartacea e/o informatica delle segnalazioni ricevute.

PANFÈ garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-*bis*, lett. c) del Decreto.

La Società, dunque, si astiene dal porre in essere “*atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante*” (quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il mutamento di mansioni, trasferimenti, sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È parimenti garantita la tutela dei diritti di PANFÈ e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

7. Il Sistema Sanzionatorio

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di garantire l'osservanza del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello, anche se giustificata dal perseguimento di un presunto interesse aziendale, è suscettibile di integrare un illecito disciplinare. La Società, infatti, non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e, nell'eventualità in cui questo sia commesso, sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Il sistema sanzionatorio (*cf.* **Allegato 3**) prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e/o procedure previste dal presente Modello.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato.

8. Adeguamento ed aggiornamento del Modello – Formazione

Il Modello è un atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto. Nell'opera di adeguamento e aggiornamento l'Organo Amministrativo si avvale dell'esperienza e delle indicazioni fornite dall'OdV, che può sempre formulare osservazioni o suggerimenti in merito a tali modifiche.

Le eventuali modifiche che incideranno sul presente Modello o su parte di esso e/o sui suoi Allegati saranno rese note a tutti i Destinatari mediante apposite modalità, sotto la supervisione dell'OdV.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della PANFÈ garantire la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle eventualmente da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

La Società, dunque, ai fini della diffusione e rispetto del Sistema 231 ritiene particolarmente rilevante il processo di formazione dei Destinatari. A tal fine viene elaborato un programma di formazione-informazione sul Modello, sul Codice Etico, sulla normativa vigente e sui reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di PANFÈ

- 1. Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01 e successive modifiche**
- 2. Organismo di vigilanza**
- 3. Sistema Sanzionatorio**