

Modello Organizzazione, Gestione e Controllo

ex D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

INDICE

1. PREMESSA	3
1.1 Definizioni e abbreviazioni	3
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	5
2.1 I principi generali della normativa	5
2.2 I reati e gli illeciti amministrativi che possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente	6
2.3 Le sanzioni previste dal Decreto	7
2.4 Le misure cautelari	9
2.5 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.....	9
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TERZIA S.P.A.	12
3.1 Il Gruppo Logista	12
3.2 Il Gruppo Logista Italia	12
3.3 I servizi infragruppo prestati da Logista Italia.....	13
3.4 Destinatari ed ambito di applicazione.....	13
3.5 La <i>governance</i> e la struttura organizzativa di Terzia S.p.A.....	14
3.6 Finalità del Modello di Terzia S.p.A.	14
3.7 La struttura del Modello di Terzia S.p.A.....	15
3.8 Mappa delle attività a rischio	18
3.9 Modifiche ed aggiornamento del Modello.....	19
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Terzia S.p.A.....	19
4.2 Composizione dell'OdV	20
4.3 Compiti e poteri dell'OdV	21
4.4 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	22
4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	23
5. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	26
5.1 Disposizioni generali	26
5.2 La comunicazione iniziale ai Dipendenti.....	27
5.3 La formazione del personale.....	27
5.4 Informativa a Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partner	28
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO	28
6.1 Profili generali.....	28
6.2 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti.....	29
6.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	31
6.4 Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.....	31
6.5 Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale	32
6.6 Provvedimenti per inosservanza da parte dei non dipendenti	32

1. PREMESSA

1.1 Definizioni e abbreviazioni

- **“Attività a rischio reato”**: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati;
- **“CCNL dipendenti”**: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il Commercio;
- **“CCNL dirigenti”**: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il Commercio;
- **“Codice Etico”**: l'insieme delle regole di comportamento ed i principi di carattere generale che devono rispettare tutti i soggetti interni ed esterni aventi direttamente o indirettamente una relazione con la Società;
- **“Consiglio di Amministrazione (anche CdA)”**: il Consiglio di Amministrazione di Terzia S.p.A.
- **“Collaboratori”**: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale con carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.
- **“Consulenti”**: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione ai quali viene richiesta l'erogazione di un servizio in materie di particolare complessità.;
- **“D.Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: 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, come meglio descritti al paragrafo 2.2.;
- **“Dipendenti”** e **“Personale”**: i sottoposti 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, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato;
- **“Fornitori”**: coloro che forniscono beni o servizi in favore di Terzia S.p.A.;

-
- **“Gruppo Logista Italia”**: le società italiane del Gruppo Logista, ossia Logista Italia S.p.A., Logesta Italia S.r.l. e Terzia S.p.a.;
 - **“Gruppo Logista”**: il Gruppo societario spagnolo, facente capo a *Compania de Distribucion Integral Logista S.A.* di cui fanno parte le società italiane Logista Italia, Logesta e Terzia di cui alla definizione che precede;
 - **“Linee Guida”**: “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” pubblicate da Confindustria;
 - **“Modello”**: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001;
 - **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società;
 - **“Organismo di Vigilanza” (o anche “Organismo” o “OdV”)**: l’Organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull’adeguatezza, sul funzionamento, sull’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento;
 - **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
 - **“Processo sensibile”**: processo nel cui ambito può verificarsi il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato;
 - **“Protocollo”**: insieme dei presidi aziendali atti a disciplinare uno specifico processo;
 - **“Outsourcer”**: fornitore al quale la Società ha esternalizzato, in tutto o in parte, funzioni, segmenti di processi produttivi o attività rientranti nel proprio perimetro operativo;
 - **“Reati” o “Reati Rilevanti”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro);
 - **“Sistema Sanzionatorio”**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello;
 - **“Società”**: Terzia S.p.A., con sede in Roma, via Valadier, n. 37;

- **“Società di Service”**: società che svolgono attività di servizio in favore di Terzia S.r.l., attraverso un apposito contratto di servizio (o di *service*);

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

2.1 I principi generali della normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto 231” o il “Decreto”) ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica (di seguito “Enti”) in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, da parte dei soggetti individuati dall’art. 5, ovvero:

- 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 i caratteri della responsabilità penale perché:

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

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 sono, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

2.2 I reati e gli illeciti amministrativi che possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente

I reati, la cui commissione può comportare la responsabilità amministrativa della Società, sono solo quelli (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore–(meglio descritti all'Allegato I). In particolare, si tratta delle seguenti famiglie:

Art. 24 e Art. 25 – **Reati contro la Pubblica Amministrazione;**

Art. 24-bis – **Reati informatici e trattamento illecito di dati;**

Art 24-ter – **Reati di criminalità organizzata;**

Art. 25-bis – **Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;**

Art. 25-bis.1– **Reati contro l'industria e il commercio;**

Art. 25-ter – **Reati Societari;**

Art. 25-quater – **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;**

Art. 25-quater.1 – **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;**

Art. 25-quinques – **Delitti contro la personalità individuale;**

Artt. 25-sexies e 187-quinquies TUF – **Fattispecie in materia di abuso di mercato;**

Art. 25-septies – **Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;**

Art. 25-octies – **Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio;**

Art. 25-novies – **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;**

Art. 25-decies – **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;**

Art. 25-undecies – **Reati ambientali;**

Art. 25-duodecies – **Fattispecie in materia di immigrazione clandestina;**

Art. 25-terdecies – **Razzismo e Xenofobia;**

Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10: **Reati Transnazionali**

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- Art. 416 c.p.: Associazione per delinquere;
- Art. 416-bis c.p.: Associazione per delinquere di stampo mafioso, anche straniera;
- Art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43: Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- Art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309: Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- Art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286: Disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- Art. 377-*bis* c.p.: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 378 c.p.: Favoreggiamento personale.

I reati e gli illeciti sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente avente sede principale nel territorio italiano anche se commessi all'estero.

2.3 Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) 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». Nello specifico, 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 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 trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggiore gravità. Si traducono:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;

-
- nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - nel divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
 - nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;
 - nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Condizioni per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti: (a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata agevolata da carenze del modello organizzativo; ovvero, in alternativa, (b) che vi sia stata la reiterazione del reato.

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.

Le sanzioni interdittive sono, in linea di principio, temporanee. La loro durata non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere di due anni. Tuttavia, nel caso in cui una stessa persona giuridica venga condannata per almeno tre volte nel corso dei sette anni successivi all'interdizione temporanea dall'attività, ed abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità, il Decreto prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

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 Le misure cautelari

Nelle more del procedimento penale, su richiesta dal Pubblico Ministero, il Giudice può disporre l'applicazione di alcune delle misure interdittive sopra descritte in via cautelare.

Ciò è possibile in presenza di gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'ente e di fondati e specifici elementi che depongano per il concreto pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

2.5 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

Il Decreto stabilisce espressamente che la Società non possa essere riconosciuta responsabile allorquando abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi", 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 che siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati. Nel Decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli, e segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

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 controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza a parte dell'Organismo di Vigilanza 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 ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In seguito all'entrata in vigore 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”*, i Modelli devono inoltre prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali

canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TERZIA S.P.A.

3.1 Il Gruppo Logista

Logista Holdings S.A. è la *holding* dell'omonimo Gruppo spagnolo, *leader* nella distribuzione di prodotti quali tabacchi lavorati e correlati, ricariche telefoniche, prodotti farmaceutici, libri, pubblicazioni e lotterie, nonché servizi per i rivenditori al dettaglio, offrendo oltre 150.000 punti vendita in tutto il paese. Dispone di una divisione trasporti moderna e completa con le reti Nacex, Integra2 e Logesta.

Logistadis, filiale del Gruppo e grossista di prodotti di *convenience*, consente ai punti vendita di integrare l'offerta principale di Logista e di migliorarne le vendite, disponendo di un ampio portafoglio di prodotti e servizi (tabacchi lavorati, sigarette elettroniche, articoli di cancelleria, prodotti dolciari, dispositivi tecnologici, ecc.).

Logista Pharma provvede alla distribuzione farmaceutica in favore di ospedali e centri di cure primarie, aggiungendo la sua solida esperienza nella distribuzione alla vendita all'ingrosso e la sua crescente presenza nella distribuzione in tale settore specialistico.

Logista Libros è infine il principale distributore indipendente di libri in Spagna, mentre *Logista Publicaciones* è una delle maggiori distributori di periodici in Spagna.

Il Gruppo è presente anche in Francia, Portogallo, Polonia e Italia.

3.2 Il Gruppo Logista Italia

Terzia (di seguito anche "la Società") è una società per azioni, partecipata da Logista Italia al 100%. Ha sede in Roma, via Valadier, n. 37 ed ha per oggetto sociale la commercializzazione e distribuzione di prodotti e servizi inerenti, funzionali o connessi alle attività delle tabaccherie, con esclusione di quanto attinente ai tabacchi lavorati, e degli altri esercizi commerciali, attraverso l'utilizzo di strumenti elettronici e telematici in particolare di internet e altre forme di vendita a distanza.

3.3 I servizi infragruppo prestati da Logista Italia

Logista Italia presta a favore della Società propri servizi che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui alle Parti Speciali del presente Modello. Tali rapporti sono regolati da appositi contratti infragruppo.

In particolare Logista Italia (direttamente o indirettamente attraverso risorse interne e/o consulenti di propria fiducia) presta servizi di logistica integrata relativi alla ricezione, al controllo quali-quantitativo, al magazzinaggio, alla custodia dei prodotti commercializzati da Terzia ed all'allestimento, spedizione e consegna dei medesimi prodotti. Ha inoltre in carico a livello centralizzato la gestione di attività in ambito di: servizi generali, finanza, legale, risorse umane, sistemi informativi e *internal audit*.

È inoltre in essere un contratto di *cash pooling* che regola i flussi finanziari infragruppo.

Le prestazioni di servizi da parte di Logista Italia:

- ✓ sono erogate in conformità a quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello adottati dalla Società;
- ✓ sono disciplinate da apposito contratto scritto.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2009 Terzia ha adottato la prima edizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, successivamente aggiornato fino all'edizione oggi vigente.

3.4 Destinatari ed ambito di applicazione

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

- Amministratori, anche di fatto, e componenti del Collegio Sindacale;
- Procuratori e titolari di deleghe che agiscono in nome e per conto della Società;
- Dipendenti e Dirigenti;
- Consulenti, Collaboratori, Fornitori e *Partner*, nella misura in cui gli stessi possono essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto che non siano dotati di un proprio Modello organizzativo;

I soggetti così individuati sono, di seguito, definiti "Destinatari".

3.5 La *governance* e la struttura organizzativa di Terzia S.p.A.

Terzia S.p.a. ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale in cui sono presenti un Consiglio d'Amministrazione ed un Collegio Sindacale. La revisione legale dei conti è affidata ad una società esterna specializzata.

La responsabilità del sistema di controllo interno spetta al CdA, che provvede a fissarne le linee di indirizzo e a verificarne periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali vengano identificati e gestiti in modo corretto.

La Società, da sempre attenta alla *compliance* aziendale, ha fondato il proprio sistema di controllo interno sui seguenti elementi principali:

- *Codice Etico* contenente le regole di comportamento e i principi di carattere generale che devono rispettare tutti i soggetti interni ed esterni aventi direttamente o indirettamente una relazione con la Società.
- *Sistema di deleghe e procure*, conferite dall'Amministratore Delegato in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e periodicamente aggiornato in funzione dei cambiamenti della struttura organizzativa.
- *Sistema procedurale*, costituito da procedure aziendali, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti e a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali.

3.6 Finalità del Modello di Terzia S.p.A.

Terzia S.p.A. ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale adottare e successivamente aggiornare il presente Modello organizzativo a seguito di una complessa attività di individuazione delle aree esposte a rischio reato (c.d. attività sensibili) ed alla loro conseguente proceduralizzazione, con lo scopo di:

- adeguare la propria struttura organizzativa alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
- verificare i presidi già in essere nella Società al fine di valutarne l'efficacia ai fini del D.Lgs. 231/2001;

- uniformare e rafforzare i presidi già in essere al fine di allinearli alla normativa italiana, con particolare riferimento alle tematiche in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- verificare gli strumenti già utilizzati dalla Società per contrastare le violazioni alle procedure aziendali ed alle norme di comportamento e prevedere i relativi strumenti sanzionatori;
- rafforzare la consapevolezza che tutti coloro che operano in nome e per conto di Terzia S.p.A. del rischio di poter incorrere in un illecito la cui commissione è stigmatizzata, in maniera chiara, dalla Società in quanto sempre contraria ai suoi buoni interessi ed ai suoi principi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato o anche solo diretto;
- intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare anche il solo tentativo di commissione dei reati stessi, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività aziendale;
- migliorare la *governance* e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è stata ispirata anche dalle Linee Guida emanate da **Confindustria** nel marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel marzo 2014.

3.7 La struttura del Modello di Terzia S.p.A.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Terzia S.p.A. si compone delle seguenti parti:

- Parte Generale;
- Parte Speciale, composta di tante sezioni quanti sono i processi sensibili individuati in sede di mappatura dei rischi della quale riporta gli esiti unitamente ai presidi vigenti e all'indicazione delle modalità esemplificative dei reati per ciascun processo a rischio reato;
- Codice Etico;
- Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

Il Modello è stato elaborato redatto considerando le caratteristiche operative, la struttura organizzativa e le modalità di espletamento dell'attività societaria, nonché tenendo conto delle esigenze previste dal Decreto (art. 6, comma 2).

Segnatamente, Terzia ha provveduto a:

a) *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati*

A tal fine la Società ha:

- identificato i settori/processi/attività sensibili con riferimento ai reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 attraverso l'analisi dei documenti aziendali (a titolo esemplificativo: visura camerale, organigrammi e procedure aziendali, principali contratti, ecc.);
- analizzato i settori/processi/attività sensibili con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte della Società, dai suoi Organi amministrativi, dai Dirigenti e Dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto anche attraverso interviste alle funzioni interessate;
- individuato regole interne e protocolli esterni (formalizzati o meno) con riferimento ai settori/attività/aree sensibili individuati come a rischio reato;

b) *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*

Con riguardo a tale profilo sono stati previsti protocolli sia di carattere generale che protocolli specifici nelle singole Parti Speciali del Modello organizzativo societario.

c) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati*

In relazione a tale esigenza sono stati previsti protocolli specifici relativi alla gestione delle risorse finanziarie in ciascuna sezione della Parte Speciale del presente Modello organizzativo societario e in specifico, nell'ambito del processo relativo alla Gestione degli aspetti amministrativi e di controllo.

A tal fine si rammenta che, conformemente alle Linee Guida tracciate da Confindustria, ogni operazione contabile deve necessariamente essere: corretta nella registrazione, verificabile per quanto riguarda l'autorizzazione, nonché legittima, coerente e congrua.

Assume ruolo fondamentale la documentabilità di ogni transazione ed operazione economica al fine di consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli

Relativamente a tale esigenza sono stati previsti specifici flussi informativi distinti in "Informazioni" e "Segnalazioni" nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Con riferimento a tale necessità è stato introdotto lo specifico sistema sanzionatorio di seguito illustrato.

La Società ha tenuto inoltre in considerazione le esigenze previste dal Decreto all'art. 6 comma 2-bis secondo cui il Modello deve prevedere:

a) "uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione";

Con riferimento a tale necessità, la Società ha istituito appositi canali per l'inoltro e la ricezione di segnalazioni in forma riservata.

b) "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante";

Con riguardo a tali esigenze la Società ha introdotto uno specifico canale informatico nella sola disponibilità dell'Organismo di Vigilanza che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

c) "il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione";

La Società vieta atti discriminatori nei confronti dei segnalanti ed anzi incoraggia tale pratica che favorisce l'emersione di comportamenti dannosi per la sua integrità. A tal fine, il presente Modello prevede tale divieto in modo chiaro ed inequivocabile. Terzia ha inoltre adottato una specifica *policy* emanata dalla capogruppo spagnola (n. 1/2016) ed applicabile a tutte le società del Gruppo.

- d) *“nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.*

Rispetto a tale indicazione, la Società ha integrato il proprio sistema sanzionatorio con pene a carico di chi contravviene alle disposizioni di cui alla Legge n. 179/2017 in materia di *whistleblowing*, violando le misure di protezione del segnalante, ovvero effettuando, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

3.8 Mappa delle attività a rischio

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente sono stati individuati i processi sensibili di Terzia S.p.A. e le relative attività a rischio, tenendo conto dell'attuale operatività della Società e della struttura organizzativa esistente.

I principali processi aziendali che, al momento, potrebbero costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato disciplinate dal Decreto sono i seguenti:

- Acquisto e stoccaggio dei prodotti;
- Vendita e distribuzione dei prodotti;
- Gestione delle risorse umane;
- Gestione degli acquisti e dei servizi generali;
- Gestione degli affari legali e societari;
- Gestione degli aspetti amministrativi e di controllo;
- Gestione delle applicazioni informatiche;
- Gestione salute e sicurezza;
- Gestione dei rapporti con Soci, Revisori e Sindaci;
- Gestione ambientale.

Come detto, nell'ambito di tali processi sono state individuate le attività sensibili in relazione a determinate fattispecie di reato di cui è stata data evidenza nell'ambito del *risk assessment* allegato al presente Modello.

Per quanto attiene la prevenzione dei reati non oggetto di espressa trattazione, si sono ritenuti validi e adeguati i presidi di cui a Codice Etico della Società e le disposizioni tutte contenute nel presente Modello.

3.9 Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere opportune o necessarie in seguito all'introduzione di nuove disposizioni di legge, dei cambiamenti intervenuti nell'organizzazione, nelle attività sociali e nelle modalità di svolgimento delle stesse, ovvero a violazioni delle prescrizioni del Modello vigente.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Terzia S.p.A.

La Società, nel rispetto della previsione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b, del Decreto, ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello all'**Organismo di Vigilanza** (anche OdV).

I Componenti dell'Organismo di Vigilanza sono dotati dei requisiti dettati dalla Linee Guida delle Associazioni di categoria ed in particolare:

a) **Autonomia e indipendenza:** è necessario che l'Organismo di Vigilanza non subisca condizionamenti o interferenze da parte dei vertici operativi, e non venga ad essere in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Non deve trovarsi in situazione di conflitto d'interesse.

Ai fini dell'indipendenza è, inoltre, indispensabile che non siano attribuiti all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia e che comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza devono intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riferire al massimo vertice aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari", trovandosi in posizione di "staff" con il Consiglio di Amministrazione.

b) **Professionalità**: l'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate per lo svolgimento concreto ed efficace delle funzioni assegnate. 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, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia. Tali caratteristiche, unite all'autonomia e indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) **Continuità d'azione**¹: l'Organismo di Vigilanza 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, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

I requisiti prima descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.2 Composizione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza di Terzia S.p.A è collegiale ed è composto:

- da un **professionista esterno** alla Società, che assicura il necessario apporto professionale grazie alle competenze maturate in ambito legale e in ambito di responsabilità ex D.lgs. 231/01;

¹ Si veda la definizione delle linee guida di Confindustria secondo cui perché il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sia efficace deve essere costante nel tempo ed in continua interazione con il management aziendale e le più significative funzioni di staff, quali il controllo di gestione, l'internal auditing, il legale, il bilancio, la finanza, i sistemi operativi, l'organizzazione, la gestione delle risorse umane.

- dal **Responsabile della Direzione Legale**, che assicura il necessario apporto professionale grazie alle competenze maturate in ambito legale ed anche alla specifica conoscenza della realtà aziendale;
- dal **Responsabile del Controllo Interno**, che garantisce il necessario apporto professionale grazie alla specifica conoscenza aziendale del sistema di controllo interno dell'azienda.

4.3 Compiti e poteri dell'OdV

Per lo svolgimento dei propri compiti il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuo. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informarne senza ritardo il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, in considerazione delle peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, per l'espletamento dei compiti ad esso demandati si avvale del supporto di tutte le funzioni aziendali della Società che, di volta in volta, si rendessero utili per il perseguimento delle finalità ad esso riservate.

In conformità con le indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, l'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati prese in considerazione dello stesso, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica sull'efficacia del Modello e sul rispetto dello stesso da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati dal Modello evidenziati e sanzionati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione della opportunità di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge, della giurisprudenza,

oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale (i.e. mutate necessità e mutate condizioni aziendali) ovvero di violazioni del Modello del stesso;

- verifica che le proposte di aggiornamento e di modifica deliberate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello;
- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- esame critico delle procedure funzionali e dei protocolli comportamentali di cui la Società ha voluto dotarsi per prevenire la commissione dei reati in esame e promozione dell'emanazione di nuove procedure o protocolli laddove ne ravvisi l'opportunità;

L'Organismo di Vigilanza non ha poteri di gestione e/o di organizzazione e/o consulenza, ma ha autonomi poteri d'iniziativa e di controllo. Ha inoltre accesso a tutte le informazioni relative all'attività della Società, senza alcuna limitazione, ed è dotato dei più ampi poteri di ispezione e verifica, anche a sorpresa.

L'attuazione dei provvedimenti disciplinari non è competenza dell'Organismo di Vigilanza, ma dei soggetti all'uopo incaricati. Al fine di un costante e tempestivo aggiornamento del Modello, la Direzione Risorse Umane deve prontamente informare l'Organismo di tutte le intervenute modifiche negli assetti organizzativi che impattano sulle disposizioni in esso contenute.

4.4 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione di Terzia S.p.A. e riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità e alla necessità di interventi modificativi attraverso due linee di *reporting*:

1. la prima, su base continuativa, attraverso colloqui concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione controllo;
2. la seconda, a cadenza annuale, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel periodo, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuano le verifiche da svolgere, oltre alle tempistiche e alle priorità degli interventi.

L'Organismo può chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'Organismo di Vigilanza è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte l'Organismo di Vigilanza può essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello. I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto (art. 6, comma 2, lett. d) fa riferimento espresso a specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello.

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione specificamente prescritta nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente all'attuazione e 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:

- i)** segnalazioni;
- ii)** informazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'Organismo di Vigilanza o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito (archivio informatico o cartaceo), in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice Privacy") e successive modifiche ed integrazioni, nonché dal Regolamento 2016/679/UE ("GDPR"): gli atti dell'Organismo di Vigilanza sono conservati presso gli uffici della Società e contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

i) Le segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società, nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni di cui al precedente punto e le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni (anche presunte) del Modello di organizzazione gestione e controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing* di cui alla Legge n. 179/2017, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. 231/2001, al segnalante sono forniti i seguenti canali alternativi di segnalazione, che garantiscono la tutela dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione:

- sia a mezzo del servizio postale o tramite posta interna all'indirizzo: Organismo di Vigilanza di Terzia S.p.A. - Via Valadier, n. 37 – 00193 Roma;
- che di posta elettronica all'indirizzo: organismo.vigilanza231.terzia@terzia.com

È inoltre possibile per ciascun dipendente della Società segnalare irregolarità, illeciti o violazioni del Modello o di procedure, direttamente alla capogruppo spagnola Logista S.A.,

attraverso l'apposito canale per le denunce del Grupo Logista. A tal fine la denuncia potrà essere presentata tramite posta ordinaria, mediante comunicazione scritta all'indirizzo "Grupo Logista – Att. Comitè Cumplimiento C/ Trigo 39 – 28914 Leganés (Madrid), Spagna", o tramite posta elettronica all'indirizzo: canaldedenuncias@logista.com.

In aggiunta alle segnalazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni di cui alla Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società al fine di adempiere agli obblighi di legge stabiliti dall'art. 6, comma 2-bis, lett. a) e b), del Decreto e alla Nota Illustrativa di Confindustria di gennaio 2018, ed in conformità alla Procedura *Whistleblowing* del Grupo Logista. La Procedura *Whistleblowing*, un sistema di segnalazione finalizzato a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti etici e da un buon sistema di *governance*, allegata alla presente Parte Generale e cui si rimanda (**Allegato V - Parte Generale**), prevede che qualunque soggetto, in ragione delle funzioni svolte, venga a conoscenza di una qualsiasi possibile irregolarità, non conformità o comportamento contrari ai principi e ai valori etici adottati dal Grupo Logista e dalla Società, per lo sviluppo delle attività e della relativa gestione, alla legislazione applicabile e al Codice di Condotta, ai Principi Generali di Comportamento per la Prevenzione dei Rischi Penali e alle altre normative interne riguardanti il Grupo Logista e la Società, possa inoltrare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

ii) Informazioni

Ogni dipendente o collaboratore ha l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza di:

- specifiche attività a rischio definite nelle singole Parti speciali del Modello ("Flussi Informativi");
- 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 ed accertamenti, al di fuori dell'ordinaria attività di monitoraggio, avviati da parte degli enti competenti (ASL, ARPA, ecc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;

- richieste di assistenza legale avanzate da soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle altre funzioni aziendali o da terzi incaricati dalla Società nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con elementi di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione di reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi al proprio superiore/responsabile il quale riferisce immediatamente all'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni, alla raccolta e alla conservazione delle informazioni valgono le prescrizioni contenute nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

5. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

5.1 Disposizioni generali

La Società garantisce una corretta e completa conoscenza del Modello, del Decreto e degli obblighi derivanti dallo stesso tra quanti operano per Terzia anche tramite sua pubblicazione sulla intranet aziendale, ovvero mediante consegna di copia a coloro i quali non hanno accesso alla predetta rete. Assicura inoltre la periodica formazione dei propri Dipendenti ed Apicali.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa è gestita dalla Direzione Risorse Umane in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

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

5.2 La comunicazione iniziale ai Dipendenti

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse attraverso l'Intranet aziendale.

Tutti i Dipendenti devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello fornito in copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo contenente il Codice Etico nonché i riferimenti della intranet aziendale presso i quali reperire il Modello, con i quali vengono assicurate agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello sono comunicate alle risorse aziendali.

5.3 La 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, del Codice Etico, è da ritenersi obbligatoria.

La formazione tiene 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 nel medesimo ambito.

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

Terzia S.p.A. attua corsi di formazione che illustrano, secondo un approccio modulare:

- Il contesto normativo;
- Il Codice Etico ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, comprensivo delle Parti Speciali;
- Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società.

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

5.4 Informativa a Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partner

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello a Consulenti, Collaboratori e Fornitori che operano in nome e per conto di Terzia S.p.a. in forza dell'apposizione di specifiche clausole contrattuali e mediante la consegna di copia del Modello, oppure lettera di dichiarazione di adesione.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle norme e delle disposizioni indicate nel Modello e nelle relative Procedure, è condizione essenziale ed espressamente richiesta dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel presente Modello e nelle relative Procedure, la violazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la violazione delle misure a tutela del segnalante di condotte rilevanti ai sensi della Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società, nonché la condotta di chi effettui segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale. Ciò avviene anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e dell'irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello e delle relative Procedure, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a

quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore; tale procedura d'accertamento è condotta dall'Organismo medesimo in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

Terzia S.p.A., attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e delle relative Procedure 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 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori che determinino:

- la violazione o infrazioni del Modello organizzativo della Società;
- la violazione del Codice Etico, delle regole o dei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- la violazione delle misure poste a tutela del segnalante di condotte rilevanti ai sensi della Procedura *Whistleblowing* (i.e. violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione della segnalazione; omessa verifica da parte del destinatario della segnalazione di quanto riportato dal segnalante; adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante);
- la presentazione di segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelino poi infondate;

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 del Lavoro per il Commercio.

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

- Biasimo verbale: si applica nel caso delle più lievi mancanze o 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 ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- Biasimo scritto: si applica in caso di recidiva rispetto a comportamenti di cui al punto precedente. Inoltre, è irrogata la sanzione dell'ammonizione scritta, nei casi di segnalazioni effettuate con dolo e colpa grave che successivamente si sono rilevate infondate, o che sono state effettuate al solo scopo di denigrare l'asserito autore della condotta segnalata. Analoga sanzione è irrogata nell'ipotesi di omessa verifica, da parte del destinatario della segnalazione, di quanto riportato dal segnalante;
- Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione: si applica in caso di recidiva delle infrazioni del Modello, del Codice Etico e/o delle altre disposizioni rilevanti, quali quelle di cui alla Procedura *Whistleblowing*;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di giorni dieci: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del medesimo 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 in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo, alle sessioni formative che nel tempo vengono erogate dalla società relative al D.Lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e al Codice Etico adottato dalla Società. La sanzione si applica anche nei casi di violazione delle misure a tutela dell'identità del segnalante o di presentazione di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che risultino poi infondate;
- Licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto: si applica in caso di comportamento così grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria della collaborazione (cd. giusta causa). A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, in

casi di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello, di violazione delle misure a tutela dell'identità del segnalante, di adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante, di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice etico che risultino poi infondate.

6.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni, così come la violazione delle misure a tutela dei *whistleblowers* o ancora la presentazione di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, è assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa in conformità a quanto previsto dal CCNL per il Commercio applicato dalla Società. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, del Codice Etico e del Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

6.4 Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

In caso di mancata osservanza del Modello, delle Procedure o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, l'ODV ne darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale ed all'intero Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti quali, innanzitutto, la convocazione dell'assemblea.

Nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione che abbiano commesso una violazione del presente Modello e delle relative Procedure, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'Organismo di Vigilanza, 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 pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

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

6.5 Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, 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.

6.6 Provvedimenti per inosservanza da parte dei non dipendenti

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello, alle relative Procedure o del Codice Etico da parte di Consulenti, Collaboratori, Fornitori, Partner è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne secondo quanto previsto nelle apposite clausole contrattuali inserite nei relativi accordi, ed in ogni caso con l'applicazione di

penali convenzionali che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.