



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE  
E CONTROLLO  
(D. LGS. N. 231/2001)

SOMMARIO

<b>1.Descrizione</b>	<b>del</b>	<b>quadro</b>	<b>normativo</b>
.....			<b>6</b>
1.1. Introduzione.....			6
1.2. Natura della responsabilità.....			7
1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....			7
1.4. Fattispecie di reato.....			8
1.5. Apparato sanzionatorio.....			9
1.6. Delitti tentati.....			10
1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito.....			10
1.8. Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....			10
1.9. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti			12
1.10. Sindacato di idoneità.....			13
<b>2.Descrizione della realtà aziendale: elementi del Modello di Governance e dell'assetto governativo generale di Grissin Bon s.p.a.</b> .....			<b>14</b>
2.1. Grissin Bon S.P.A. ....			14
2.2. Governance di Grissin Bon S.p.A. ....			15
2.3 Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale.....			16
<b>3.Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione</b> .....			<b>18</b>
3.1. Premessa.....			18
3.2. Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001.....			19
3.3. Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.....			21
3.4. SCI-GR - Presidi di Controllo orizzontali.....			22
3.5. Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi.....			28
<b>4.L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b> .....			<b>29</b>
4.1. L'Organismo di Vigilanza.....			29
4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.....			30
<b>5.Sistema</b>			<b>Disciplinare</b>
.....			<b>33</b>
5.1. Funzione del sistema disciplinare.....			33

5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati.....	34
5.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni .....	35
5.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti .....	37
5.5. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.....	37
5.6. Misure nei confronti dei sindaci.....	37
5.7. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.....	37
<b>6.Piano di Formazione e Comunicazione</b> .....	<b>39</b>
<b>7.Adozione del Modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello</b> .....	<b>40</b>

## **ALLEGATI**

ALLEGATO 1 - Codice Etico

ALLEGATO 2 – Procedura Flussi Informativi

ALLEGATO 3 – Procedura Whistleblowing

ALLEGATO 4 – Risk Assessment

ALLEGATO 5 – Metodologia Risk Assessment

ALLEGATO 6 - Dichiarazione di consegna del Modello ai Dipendenti

ALLEGATO 7 - Dichiarazione di presa visione e accettazione del Modello dei Soggetti Terzi

## **PARTI SPECIALI**

PARTE SPECIALE A - Reati nei rapporti con la P.A.

PARTE SPECIALE B - Reati Informatici e Trattamento illecito di dati

PARTE SPECIALE C - Reati in materia di Industria e Commercio

PARTE SPECIALE D - Reati in materia di violazione del Diritto d'Autore

PARTE SPECIALE E - Reati Societari

PARTE SPECIALE F - Reati in materia di Antiriciclaggio

PARTE SPECIALE G - Reati Tributarî

PARTE SPECIALE H - Reati di Contrabbando

PARTE SPECIALE I – Delitti contro la Personalità Individuale

PARTE SPECIALE L - Reati in materia di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

PARTE SPECIALE M – Reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro

PARTE SPECIALE N – Reati Ambientali

**REVISIONI DEL DOCUMENTO**

Data inizio validità	Commento
<b>/__/2018</b>	Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
<b>/__/2020</b>	Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
<b>18/03/2024</b>	Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

## CAPITOLO 1

### 1. Descrizione del quadro normativo

#### 1.1. Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup> è stata dettata la disciplina della “Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni

---

<sup>1</sup> Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## **1.2. Natura della responsabilità**

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *"nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

## **1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso"* (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

#### 1.4. Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-undecies del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- F. Reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- G. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- J. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- K. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- L. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- M. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- O. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);



- P. Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Q. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- R. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- T. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- U. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- V. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- W. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- X. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. 9/2013);
- Y. Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Per quanto concerne Grissin Bon S.p.A., sono state considerate potenzialmente rilevanti alcune fattispecie di reato rientranti nelle categorie: A-B-D-E-F-I-K-L-N-P-Q-T-U.

### **1.5. Apparato sanzionatorio**

Sono previste dagli artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare) che può variare da un minimo di euro 25.822,00 a un massimo di euro 1.549.370,00;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in: (i) interdizione dall'esercizio dell'attività; (ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; (iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale

revoca di quelli concessi; (v) divieto di pubblicizzare beni o servizi; (vi) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare); (vii) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

#### **1.6. Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

#### **1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono”*.

#### **1.8. Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"<sup>2</sup>.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta<sup>3</sup>.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

---

<sup>2</sup> La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti".

<sup>3</sup> Art. 7, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei 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.

### **1.9. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti**

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Le principali Linee Guida poste a base del presente Modello sono quelle emanate da Confindustria, aggiornate, da ultimo, a giugno 2021 (di seguito, “Linee guida di Confindustria”); tali documenti hanno fornito, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

### **1.10. Sindacato di idoneità**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## CAPITOLO 2

### 2. Descrizione della realtà aziendale: elementi del Modello di Governance e dell'assetto governativo generale di Grissin Bon s.p.a.

#### 2.1. Grissin Bon S.P.A.

Grissin Bon S.p.A. (di seguito, per brevità, anche "Grissin Bon" o "Società") risulta costituita in data 13/05/1969 e iscritta al Registro delle imprese di Reggio Emilia nella sezione ordinaria dal 19/02/1996, con n. iscrizione e P. IVA 00132490350, Numero REA RE - 107721.

La Società ha sede legale in Sant'Ilario d'Enza (RE), Via Pacinotti, n. 4.

Alla data del 20/10/2022 la Società risultava impiegare circa 200 dipendenti.

La compagine societaria è costituita da:

- **Pietro Bernardelli**, che riveste altresì la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, 71%;
- **Marco Bernardelli**, che riveste altresì la carica di Amministratore Delegato, 29%.

La Società ha una partecipazione del 49% in Aresu s.r.l. che funge da Copacker di Grissin Bon e produce solo per quest'ultima.

La Società ha per **oggetto sociale** l'esercizio della seguente attività:

*"Produzione e vendita grissini, pane per toast, fette biscottate, pasta, dolci e prodotti affini o analoghi.*

*La Società può altresì compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie e di credito, locative, mobiliari e immobiliari ritenute dall'Organo Amministrativo necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale".*

La Società trae origine negli anni Settanta, quando il fondatore, partendo da un piccolo forno situato a Reggio Emilia, decise di creare un'azienda all'avanguardia, dotata di macchinari automatici che hanno permesso di dare inizio a una produzione in larga scala.

Oggi Grissin Bon è leader nel mercato nazionale dei sostitutivi del pane e opera con clienti riconducibili essenzialmente alle seguenti tipologie:

- 1) G.D.O. che copre circa l'80% del fatturato.
- 2) HO.RE.CA che copre il restante 20% del fatturato.

La Società ha mantenuto nel tempo l'impronta di *azienda a carattere familiare*, forma di esercizio di impresa che rappresenta la forza trainante primaria dell'economia nazionale. Tale

modello organizzativo, gestionale e di controllo si caratterizza per una serie di punti di forza che rappresentano la base del successo di Grissin Bon: **(i)** forte leadership concentrata nelle mani della famiglia che guida la crescita aziendale, garantendo al contempo rapidità nelle decisioni e stabilità, **(ii)** totale dedizione al lavoro manifestata dall'imprenditore che genera un forte spirito di appartenenza in tutto il personale dipendente, **(iii)** estrema attenzione alle esigenze della clientela, **(iv)** scrupolosa ricerca del prodotto, **(v)** contrazione dei costi; **(vi)** minore burocratizzazione dei processi.

L'attività aziendale viene svolta presso la sede legale, in Sant'Ilario d'Enza (RE), Via Pacinotti, n. 4, e le seguenti cinque unità locali della Società:

- via E. Mattei, n. 11-13, Sant'Ilario d'Enza (RE) – Stabilimento per la produzione di fette biscottate, biscotti, prodotti di pasticceria conservati;
- via Mattei, n. 1, Sant'Ilario d'Enza (RE) – magazzino;
- via I. Newton, n. 14, Reggio Emilia – deposito;
- via XXV Luglio, n. 170, Sant'Ilario d'Enza (RE) – magazzino;
- via A. Ligabue, n. 2, Campegine (RE) – magazzino.

Grissin Bon risulta certificata secondo gli standard di qualità UNI EN ISO 22000:2005 (Food safety management systems- Requirements), BRC FOOD SAFETY (BRC Global Standard for Food Safety), IFS FOOD (International Featured Standard), RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil), Controllo BIO (Certificato di conformità biologico), KOSHER e HALAL.

## **2.2. Governance di Grissin Bon S.p.A.**

Lo Statuto della Società stabilisce, al suo art. 21, che *“La Società è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione composto da due a cinque membri**. Si applica l'art. 2382 del Codice Civile. L'Assemblea ordinaria, all'atto della nomina, determina il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione”*.

A norma dell'art. 22 dello Statuto *“Il Consiglio di Amministrazione, nella prima adunanza successiva alla sua nomina, elegge tra i propri membri un **Presidente** ed eventualmente uno o più vicepresidenti che lo sostituiscano in caso di sua assenza o impedimento, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea”*.

In base alla disciplina statutaria (art. 20):

*“La gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli amministratori, i quali compiono tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge o dal presente articolo.*

Sono inoltre attribuite all'organo amministrativo le seguenti competenze:

- a) la delibera di fusione nei casi di cui agli articoli 2505 e 2505-bis del Codice Civile e di scissione, nei casi consentiti dalla Legge;
- b) l'istituzione e soppressione di sedi secondarie;
- c) l'indicazione di quali amministratori abbiano la rappresentanza della società;
- d) la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- e) l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative;
- f) il trasferimento della sede sociale nello stesso Comune o in altro Comune del territorio nazionale;
- g) l'emissione di prestiti obbligazionari non convertibili ai sensi dell'art. 29.2 del presente statuto."

In forza dell'art. art. 25 dello Statuto, **la rappresentanza della Società** spetta:

- a) **al Presidente del Consiglio di Amministrazione** (ed in caso di sua assenza o impedimento al vicepresidente del consiglio di Amministrazione se nominato);
- b) **ai consiglieri muniti** di delega del Consiglio.

In forza dell'art. 23 dello Statuto "Il Consiglio di amministrazione **può delegare**, nei limiti dell'art. 2381 del Codice Civile, **parte delle proprie attribuzioni a uno o più dei suoi componenti**, determinandone i poteri e la relativa remunerazione. Gli organi delegati sono tenuti a riferire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale con cadenza trimestrale. **Possano** altresì **essere nominati** dal Consiglio **direttori generali e procuratori**, determinandone i poteri".

Nel rispetto delle sopra riportate previsioni statutarie, la Società è attualmente **governata da un sistema di amministrazione tradizionale, di impronta familiare, che prevede un Consiglio di Amministrazione composto da due membri**, nei cui confronti il Consiglio di Amministrazione ha esercitato il potere di delega di cui all'art. 23, conferendo delega a tutti i suoi membri. Il Consiglio di Amministrazione ha altresì provveduto alla nomina di un **Direttore Generale**, senza attribuzione di procura.

Sempre a livello di governance, come sopra anticipato, vanno a integrare il Sistema dei Controlli di cui la Società si è dotata: (i) il Collegio Sindacale e (ii) la Società di Revisione.

### **2.3 Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale**

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello.



In linea generale, **il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli**, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di **strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali** di:

- a. chiara descrizione delle linee di riporto;
- b. conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- c. chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- (i) separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "**segregazione delle funzioni**");
- (ii) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "**tracciabilità**");
- (iii) adeguato livello di **formalizzazione**.

In particolare:

- l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definite chiaramente e precisamente mediante appositi documenti, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti;
- devono essere definite apposite *policy* e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato;
- devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

## CAPITOLO 3

### **3. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione**

#### **3.1. Premessa**

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Grissin Bon S.p.A. da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui Grissin Bon S.p.A. gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- messa a disposizione di chiare, semplici ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi e operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- consentire alla Società, grazie a un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- la previsione di un Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con la Prima linea di Rapporto e con il Consiglio di Amministrazione, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello, nonché sulla sua osservanza;

- l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per **(i)** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, **(ii)** le persone che esercitano la gestione e il controllo della Società, **(iii)** tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra, **(iv)** coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, agiscono su mandato o per conto della stessa (es: collaboratori, consulenti, partner, fornitori, clienti), sotto la direzione o vigilanza del vertice aziendale (di seguito, "**Destinatari**").

### **3.2. Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001**

Nella precedente versione del Modello è evidenziata la metodologia seguita per l'elaborazione iniziale dello stesso, che aveva tratto ispirazione dalle principali Linee Guida e *best practice* elaborate dalle associazioni di categoria.

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire qualità e autorevolezza dei risultati.

Gli elementi fondamentali, sviluppati da Grissin Bon nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- ❖ mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- ❖ previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- ❖ istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- ❖ adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- ❖ svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella presente Parte Generale).

In sede di aggiornamento del Modello, si è proceduto ad adeguare il Modello rispetto alla naturale evoluzione della struttura e dell'operatività societaria.

Nello specifico, in sede di aggiornamento, l'attività di *risk assessment* è stata condotta secondo le modalità di seguito descritte:

- attraverso la disamina della documentazione aziendale rilevante (tra cui organigramma societario, statuto sociale, deleghe di poteri, etc.) sono stati individuati i Processi Aziendali che rappresentano Aree di Rischio in relazione ai reati ricompresi nel Catalogo 231;
- individuazione, nell'ambito dei Processi, (i) delle attività aziendali esposte al rischio di commissione delle fattispecie di reato ex D. Lgs. 231/2001 (c.d. Attività Sensibili) e (ii) dei reati presenti nel Catalogo 231 astrattamente configurabili in relazione a ciascuna Attività Sensibile;
- sulla base dei risultati ottenuti, aggiornamento delle Parti Speciali del Modello.

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è stata l'analisi del modello di *business* e del modello di controllo in essere di Grissin Bon svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

Al riguardo, come anticipato, va evidenziato che la Società è governata da un sistema di amministrazione tradizionale a impronta familiare che rappresenta l'architrave dell'intero modello di organizzazione e gestione di Grissin Bon.

L'attuale modello gestionale della Società risulta, infatti, edificato a partire dagli elementi specifici e caratteristici di questo tipo di impresa (intuito, volontà, intraprendenza, leadership concentrate in un solo o in pochissimi soggetti; legame emotivo tra imprenditore e impresa, legame che genera spirito di appartenenza nei dipendenti; decisioni rapide, eliminazione della burocratizzazione); di conseguenza, Grissin Bon, sulla base dei solidi valori etici e professionali, ha sviluppato – quali elementi fondanti della propria definizione – i seguenti principi/obiettivi:

<b>Cultura aziendale</b>	Costituzione all'interno dell'impresa di <u>un presidio continuo della cultura aziendale</u> che rafforzi con continuità e chiarezza la percezione di quei valori (rispetto delle leggi, responsabilità sociale, trasparenza, valorizzazione del merito, crescita costante, mantenimento di relazioni sane tra le persone all'interno dell'organizzazione e verso l'esterno, ecc.) che sono l'essenza e la
--------------------------	--

	garanzia per creare <u>imprese che durino e prosperino nel tempo.</u>
<b>Etica aziendale</b>	<u>Centralità dell'ambiente interno</u> , che comprende i valori e il <i>commitment</i> della proprietà, basata sull'equilibrio tra filosofia del controllo e una <i>governance</i> ispirata ai principi del rispetto delle controparti, della correttezza e dell'etica.
<b>Competenza</b>	Consapevolezza che l'impresa non può prosperare senza competenze adeguate.
<b>Trasparenza</b>	Frequenti riunioni e momenti di confronto in grado di assicurare una tempestiva e accurata informazione su tutte le questioni rilevanti riguardanti la società, con la consapevolezza che tali momenti concorrono alla costruzione e al funzionamento di un sano ambiente di controllo.
<b>Posizionamento competitivo</b>	Consapevolezza che i buoni risultati ottenuti dall'impresa sono il frutto di un lavoro di squadra che integra i contributi di un insieme di soggetti che forniscono risorse all'impresa, del <u>consolidamento di rapporti con clienti e fornitori solidi, sani, di primaria rilevanza e professionalità.</u>
<b>Visione di lungo periodo</b>	Valorizzazione di strategie imprenditoriali basate sulla crescita costante e proiettate sul <u>consolidamento e la durata dell'azienda nel tempo.</u>

### 3.3. Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

La Società è dotata di un Sistema di Controllo Interno (SCI) e Gestione dei Rischi (GR) rappresentato dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei rischi. L'adeguatezza del SCI-GR dipende dalla solidità dei processi aziendali e dei relativi presidi di controllo, ma anche dalla capacità dell'impresa di affrontare e adattarsi ai cambiamenti degli scenari di rischio che caratterizzano il contesto economico-sociale e i mercati in cui

opera, cambiamenti indotti non solo da fenomeni “ordinari” (es.: interventi legislativi e/o regolamentari), ma anche da fattori imprevisi o comunque di difficile controllo quali (i) il progresso tecnologico, (ii) l’instabilità politica e macro-economica, (iii) le gravi crisi a livello mondiale (quali, a esempio, la recente pandemia da Covid-19 e le violente ricadute sul tessuto economico che la stessa ha generato).

Il SCI-GR comprende:

- 1) Presidi di controllo orizzontali, aventi carattere generale e applicabili in relazione a tutti i Processi;
- 2) Presidi di controllo verticali, specifici per i diversi Processi, rinvenibili nella Parte Speciale del Modello.

A titolo di completezza, si evidenzia che il grado di controllo che la Società decide di attuare per ciascuna attività a rischio è in funzione, oltre che di una valutazione in termini di costi-benefici, della soglia di rischio ritenuta accettabile dalla Società stessa per quella determinata attività. Come noto, il concetto di “rischio accettabile” è elemento essenziale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo in quanto, in assenza di una sua determinazione, la quantità/qualità di controlli preventivi istituiti sarebbe virtualmente infinita, con intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Ciò detto, come evidenziato dalle Linee Guida di Confindustria, con riguardo ai reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità è costituita da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (v. art. 6, comma 1, lett. c, del D. Lgs. 231/2001); come evidenziato in giurisprudenza, la “frode” a cui fa riferimento il D. Lgs. 231/2001 non richiede necessariamente veri e propri artifici e raggiri; al tempo stesso la frode non può però nemmeno consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231. Essa presuppone che la violazione del Modello 231 sia determinata comunque da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l’efficacia.

Con riguardo invece ai reati-presupposto colposi la soglia di “rischio accettabile” è rappresentata dalla *«realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la piena osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001»*.

In base a questi principi, per tutti i Processi considerati “a rischio” di commissione di reati presupposto, il Modello 231 della Società è stato costruito avendo come obiettivo la definizione di protocolli: 1) che siano ragionevolmente in grado di impedire tutti i possibili reati dolosi, se non previa elusione fraudolenta, e 2) che prevedano un adeguato sistema di controlli di quegli adempimenti la cui omissione potrebbe portare a reati colposi.

### **3.4. SCI-GR - Presidi di Controllo orizzontali**

I presidi di controllo che hanno impatto prevenzionale su tutti i Processi a rischio sono i seguenti:

<p><b>AMBIENTE DI CONTROLLO</b></p>	<p><b>Ambiente di Controllo:</b> rappresenta le fondamenta dell'intero SCI-GR, andando a influenzare tutte le altre componenti del sistema, nonché l'intera struttura organizzativa societaria; il Consiglio di Amministrazione ha piena consapevolezza ed esercita il ruolo di definizione della natura e del livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società e struttura di conseguenza il SCI-GR.</p> <p><b>Codice Etico,</b> che sancisce valori e regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei Destinatari del presente Modello. Il Codice Etico è la carta dei valori e dei principi ispiratori dell'azione d'impresa: la carta dei diritti e dei doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. Obiettivo del Codice Etico è instaurare un clima culturale e regolamentare che – oltre a dissuadere dal porre in essere condotte che possano dar luogo a reati – garantisca all'impresa di essere percepita e valorizzata come garanzia di responsabilità morale.</p> <p><b>Sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro</b> basato su un <u>organigramma aggiornato</u> e con chiare linee di riporto.</p> <p><b>Impegno ad attrarre, sviluppare e trattenere risorse competenti:</b> la Società è attivamente impegnata nell'individuare le migliori risorse, con competenze adeguate a perseguire il raggiungimento degli obiettivi aziendali; dimostra attrattiva verso i talenti, sviluppa il potenziale delle risorse umane, coltiva il percorso di crescita e pianifica e gestisce la successione.</p>
<p><b>VALUTAZIONE DEL RISCHIO, ATTIVITÀ E PRESIDI DI CONTROLLO</b></p>	<p><b>Definizione chiara degli obiettivi aziendali:</b> la Società attua una politica di chiara definizione a medio-lungo periodo degli obiettivi organizzativi e gestionali dell'azienda e di assegnazione ai vari livelli della struttura aziendale (es.: piani operativi e industriali, budget, investimenti). Ciò consente la possibilità di valutare i rischi connessi al raggiungimento di detti obiettivi. La</p>

	<p>pianificazione contiene anche la previsione dei costi correlati.</p>
	<p><b>Considerazione del rischio frode:</b> in sede di valutazione dei rischi viene considerato e soppesato il rischio di frodi sia interne che verso l'esterno.</p>
	<p><b>Gestione dei cambiamenti:</b> la Società identifica e valuta i cambiamenti che possono avere un impatto sul perseguimento degli obiettivi; sono previsti sistemi di allerta in grado di segnalare e affrontare tempestivamente eventuali nuovi rischi.</p>
	<p><b>Organismo di Vigilanza:</b> l'organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, finalizzati a garantire la vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello.</p>
	<p><b>Collegio Sindacale:</b> vigila sull'attività degli amministratori e controlla che la gestione e l'amministrazione della società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo; verifica l'adeguatezza della struttura organizzativa della società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, nonché l'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.</p>
	<p><b>Forme di controllo contabile:</b> la Società è assoggettata a revisione legale dei conti ai sensi del D. Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010.</p>
	<p><b>Servizio di Protezione e Prevenzione:</b> è organizzato internamente con struttura e caratteristiche proporzionate rispetto all'azienda e svolge i compiti previsti dall'art. 34 del D. Lgs. n. 81/2001. Il Responsabile del servizio è esterno all'azienda.</p>
	<p><b>Responsabile Qualità:</b> svolge sia attività preventive tese ad assicurare che i processi di produzione rispettino gli standard qualitativi che di controllo della conformità del prodotto finale alle specifiche e ai requisiti predefiniti.</p>
	<p><b>CISO:</b> svolge attività tese ad assicurare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni aziendali, nonché a implementare e mantenere efficace il sistema informativo aziendale.</p>



	<p><b>Audit di parti terze:</b> la Società è assoggettata a periodici e continuativi audit posti in essere da enti di certificazione accreditati; a tali attività possono essere assimilate le verifiche periodiche e straordinarie che vengono poste in essere da pubbliche autorità.</p>
	<p><b>Certificazioni:</b> la Società dispone delle seguenti certificazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ UNI EN ISO 22000:2005 (Food safety management systems- Requirements),</li><li>✓ BRC FOOD SAFETY (BRC Global Standard for Food Safety),</li><li>✓ IFS FOOD (International Featured Standard),</li><li>✓ RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil),</li><li>✓ BIO (Certificato di conformità biologico),</li><li>✓ KOSHER,</li><li>✓ HALAL.</li></ul>
	<p><b>Procedure:</b> i processi aziendali attinenti alla parte produttiva devono essere presidiati e regolamentati da adeguate disposizioni nel rispetto dei principi di segregazione dei ruoli, tracciabilità e controllo; le procedure inerenti alle attività sensibili sono parte integrante del presente Modello anche laddove non espressamente richiamate.</p>
	<p><b>Ruoli e responsabilità:</b> ruoli, compiti, responsabilità di ciascuna Funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio sono formalmente definiti.</p>
	<p><b>Segregazione delle funzioni:</b> nella gestione dei processi è garantito il principio di separazione dei ruoli attraverso l'assegnazione a soggetti diversi delle fasi cruciali di cui si compongono i processi stessi e, in particolare, quelle della decisione, dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo.</p>
	<p><b>Tracciabilità, archiviazione e conservazione della documentazione:</b> è perseguita la tracciabilità documentale dei passaggi rilevanti del processo, nonché la corretta archiviazione, conservazione e verificabilità della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo, operazione o transazione. Per ogni operazione si può individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo</p>

	<p>sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.</p> <p><b>Documentazione dei controlli:</b> è assicurata la documentabilità dei controlli effettuati (sia audit interni che di parti terze). È possibile ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate, e la correttezza dei risultati emersi.</p> <p><b>Clausole contrattuali:</b> la società si tutela dalle violazioni del Modello e delle procedure aziendali poste in essere dai partner commerciali informandoli in merito agli strumenti di compliance adottati e alle conseguenze derivanti dalla loro inosservanza.</p> <p><b>Sistema di gestione delle risorse finanziarie:</b> la gestione finanziaria è supportata da processi autorizzativi delle spese strutturati e da strumenti informatici dedicati, impostati su <i>workflow</i> coerenti con i poteri di spesa e i ruoli organizzativi formalmente definiti. Tali sistemi e processi sono ispirati ai principi di: (i) separazione dei compiti (il soggetto richiedente la spesa è diverso dal soggetto che l'autorizza che è diverso da chi materialmente effettua il pagamento e lo registra); (ii) tracciabilità di tutti i movimenti finanziari e riconciliabilità degli stessi con il sistema amministrativo-contabile; (iii) individuazione del rationale della spesa da sostenere; (iv) previsione di forme di pagamento standard; (v) adozione di un processo di budgetizzazione e di controllo di gestione che consenta la tracciabilità e la ricostruibilità a posteriori dei singoli passaggi; (vi) rigorosa applicazione del principio di predeterminatezza e misurabilità in relazione alla definizione di meccanismi di determinazione di esborsi o pagamenti da parte della Società (es. componente variabile della retribuzione ai dipendenti, onorari dei consulenti, etc.).</p> <p><b>Reg. (UE) n. 679/2016 (GDPR):</b> la Società ha adottato un <b>Modello Operativo Privacy per l'attuazione del Reg. (UE) n. 679/2016 (GDPR)</b> in materia di Tutela dei Dati Personali e libera circolazione degli stessi; il sistema ha forti interrelazioni con il presente Modello con riferimento alle tematiche di prevenzione dei Reati Informatici.</p>
--	---

	<p>La Società ha proceduto, altresì, a nominare un <b>Privacy Manager</b> con la funzione di assicurare il presidio degli adempimenti connessi all'applicazione della normativa di settore.</p>
<p><b>INFORMAZIONE COMUNICAZIONE</b></p>	<p><b>E</b> <b>Comunicazione e formazione:</b> la comunicazione riguarda il Modello 231, i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi informativi e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. Inoltre, è consentito l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l'intranet aziendale. Viene sviluppato un adeguato programma di formazione contenente i soggetti destinatari, il contenuto dei corsi di formazione, la periodicità, le modalità di erogazione, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello.</p> <p><b>Flussi informativi:</b> la Società ha introdotto un'apposita procedura sulla base della quale i Responsabili delle Funzioni aziendali coinvolte nei Processi interessati devono comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali informazioni rilevanti in relazione alla specifica attività e, in particolare, la conoscenza di situazioni in cui la stessa sia stata posta in essere in violazione delle procedure aziendali in vigore.</p> <p><b>Adozione di un Sistema di Whistleblowing:</b> la Società, nel rispetto della normativa vigente, garantisce la protezione – sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti segnalanti, allo scopo di favorire l'emersione e, conseguentemente, la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa organizzazione.</p>
<p><b>MONITORAGGIO E SISTEMA DISCIPLINARE</b></p>	<p><b>Relazioni e Reportistica:</b> le attività di controllo sopra indicate sono documentate in apposite reportistiche; gli organi di controllo relazionano con frequenza periodica al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione del SCI-GR.</p>

	<b>Adozione di un Sistema Disciplinare:</b> a garanzia dell'efficace attuazione del Modello, il Sistema contiene le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello medesimo.
--	--

### 3.5. Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi

Il Sistema di Controlli Interni e Gestione dei Rischi sopra illustrato ha reso necessario un processo di integrazione tra i vari attori dello stesso. Ciò ha reso possibile razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, ecc.), migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di *compliance* e facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di *compliance*, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti. L'approccio integrato tende a contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive.

L'attuazione del sistema integrato si basa su specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, il Datore di lavoro e le altre figure di garanzia SSL, il Servizio di Prevenzione e Protezione, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello di *compliance* integrata è uno strumento di *governance* funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'impresa per garantire un successo sostenibile. Si basa su un approccio imperniato sull'efficacia e l'efficienza del sistema di controllo interno valorizzando le sinergie per mitigare i rischi; i pilastri che rendono possibile tale risultato sono: (i) Top level commitment, (ii) Cultura del controllo e dell'etica di impresa e (iii) Coordinamento tra gli attori del sistema di controllo interno.

## CAPITOLO 4

### 4. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001

#### 4.1. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”* con la previsione di un *“riporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice sociale operativo, ovvero all'Organo Amministrativo.

È, inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *“ispettiva”*, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche penali.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti e, in particolare, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

#### **4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.**

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, Grissin Bon S.p.A. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In particolare, ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un consesso plurisoggettivo, formato da due membri esterni e uno interno.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 (tre) anni e i suoi membri sono rieleggibili.

In via generale, è necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito.

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza è ammessa per giusta causa, intendendosi per tale un grave inadempimento delle funzioni, nonché per casi di impossibilità sopravvenuta allorquando vengano meno requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Relativamente alla vigilanza sul funzionamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza svolge i seguenti compiti:

- nell'ambito di tutta la realtà aziendale accerta che siano identificati, mappati e monitorati i rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi D. Lgs. 231/01 sollecitandone un costante aggiornamento;
- nell'ambito delle aree di rischio e dei processi sensibili identificati, rileva l'adeguatezza dei protocolli adottati per la prevenzione e repressione di comportamenti illeciti;
- sollecita l'istituzione o la modifica di protocolli di prevenzione in caso di carenza, inadeguatezza ovvero di modifica dell'organizzazione interna e/o delle attività aziendali;
- verifica l'idoneità delle modifiche organizzative/gestionali a seguito dell'aggiornamento del modello;

Relativamente alla funzione di vigilanza sull'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza svolge i seguenti compiti:

- nell'ambito delle aree di rischio e dei processi sensibili identificati, rileva l'osservanza dei protocolli adottati per la prevenzione e repressione di comportamenti illeciti;

- verifica l'efficacia delle modifiche organizzative/gestionali a seguito dell'aggiornamento del modello;
- richiede attività formative differenziate al fine di fornire agli organi di vertice, al personale dipendente ai collaboratori a qualsiasi titolo e più in generale a tutti destinatari del modello, la sensibilizzazione e le conoscenze relative:
  - alla normativa e alla sua evoluzione in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti Giuridici ex D.Lgs. 231/01;
  - al Modello Organizzativo e di Gestione e al Codice Etico adottati dalla Società;
  - ai protocolli di prevenzione adottati.
- promuove e monitora le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Modello e Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni;
- comunica le violazioni del Modello e del Codice Etico agli Organi competenti.

Relativamente alla funzione di aggiornamento del Modello in caso di:

- evoluzione della disciplina in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti Giuridici ex D. Lgs. 231/01;
- modifiche dell'organizzazione interna e/o dell'attività aziendale;
- riscontrate significative carenze/violazioni del Modello;

l'Organismo di Vigilanza procede a formulare osservazioni richiedendo l'adeguamento del Modello al Consiglio di Amministrazione in relazione alle proprie competenze e all'urgenza e rilevanza degli interventi richiesti.

Con specifico riferimento al sistema di segnalazione (c.d. Whistleblowing), ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/01, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- vigilare sulla tempestiva adozione del canale di segnalazione interna e sulla rispondenza dello stesso ai requisiti richiamati dal D. Lgs 24/2023;
- verificare l'adozione della procedura interna di Whistleblowing;
- vigilare sulla formazione, informazione e diffusione della procedura di Whistleblowing;
- verificare l'effettività e l'accessibilità del canale di segnalazione;
- compiere le opportune verifiche volte all'accertamento dell'osservanza della procedura di Whistleblowing, del funzionamento del sistema, del rispetto delle tempistiche previste dal D. Lgs 24/2023, dell'eventuale applicazione del sistema disciplinare, dell'efficacia delle misure adottate per garantire il rispetto degli obblighi di riservatezza e del divieto di ritorsione.

Al fine di poter esercitare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di flussi informativi accurati, completi, tempestivi e costanti; la tipologia e il contenuto dei flussi informativi, le funzioni aziendali

destinatario dell'obbligo di informativa e la tempistica di adempimento sono disciplinati nell'**Allegato 2 – Procedura Flussi Informativi**.

Sempre in linea generale, deve essere consentita e facilitata a tutti i Destinatari del Modello la comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza. In tal senso, il canale approntato (e comunicato in modo chiaro ai destinatari) è la casella di posta elettronica dedicata [odv@GrissinBon.it](mailto:odv@GrissinBon.it).

Con specifico riferimento all'applicazione della Legge n. 179/2017 (c.d. **Whistleblowing**), la relativa disciplina è contenuta nell'**Allegato 3**.

L'Organismo di Vigilanza informa sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello, con continuità attraverso l'invio dei propri verbali:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione,
- l'Amministratore Delegato
- il Direttore generale;
- il Presidente del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza può essere interpellato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale; lo stesso Organismo di Vigilanza può presentare al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale richiesta di propria audizione specificando gli argomenti da trattare e le motivazioni della richiesta.

L'Organismo di Vigilanza elabora annualmente e comunica al Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale la relazione sulla attività svolta.



## CAPITOLO 5

### 5. Sistema Disciplinare

#### 5.1. Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Costituisce illecito disciplinare:

- ✓ la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per i processi sensibili;
- ✓ la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai Protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- ✓ l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- ✓ l'omissione o la violazione, anche isolata, di qualsiasi protocollo o prescrizione previsto dal Modello, inclusi quelli finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 24/2023, il presente sistema disciplinare si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 del citato art. 21 e, in particolare:

- ritorsioni rilevanti, ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni, violazione dell'obbligo di riservatezza;

- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi, nonché mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tali illeciti, si intendono quali violazioni del presente Modello, in quanto posti in essere in violazione della Procedura Whistleblowing, costituente Allegato 3 alla Parte Generale del Modello stesso.

## **5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile (Industria Alimentare) allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a seguito della notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, a istanza dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Consiglio di Amministrazione individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Consiglio di Amministrazione comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

### **5.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni**

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Grissin Bon S.p.A. intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di "richiamo o ammonizione verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2. Incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

3. Incorre nel provvedimento della "multa", secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni

impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione", secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del "licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto", secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di Grissin Bon S.p.A. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- ✓ al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- ✓ all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- ✓ al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- ✓ alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

#### **5.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

#### **5.5. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione.

#### **5.6. Misure nei confronti dei sindaci**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **5.7. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.**

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con Grissin Bon S.p.A. costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

## CAPITOLO 6

### 6. Piano di Formazione e Comunicazione

Grissin Bon S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Grissin Bon S.p.A. è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di Grissin Bon S.p.A. in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità, autorevolezza, capillarità; deve essere, inoltre, periodicamente ripetuta al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai vertici societari che identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni dipendente è tenuto a: (i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso; (iv) partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ogni dipendente deve ricevere una sintesi dei principi fondamentali del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con Grissin Bon S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

## CAPITOLO 7

### 7. Adozione del Modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ✓ violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ✓ modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ modifiche normative;
- ✓ risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- ✓ intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- ✓ identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- ✓ commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- ✓ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale, da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.