



**Modello di Organizzazione, gestione e controllo
per la prevenzione dei reati**

(D. Lgs. n. 231/2001)

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.12. 2008

PARTE GENERALE

INDICE

1. PREMESSA	2
1.1. Introduzione al documento	2
1.2. Sintesi illustrativa del D. Lgs. n. 231/01	2
2. IL MODELLO DI FERRARELLE S.P.A.	4
2.1. Finalità del Modello	4
2.2. Approccio Metodologico	5
2.3. Mappatura delle attività a rischio	5
2.4. Analisi del sistema di controllo interno	6
2.5. Master Plan	6
2.6. Rapporto con il Codice Etico	6
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	7
3.1. Identificazione	7
3.2. Funzioni e poteri	7
4. FLUSSI INFORMATIVI	9
4.1. Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	9
4.2. Flussi generali	9
4.3. Flussi specifici	10
4.4. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza	10
5. SISTEMA DISCIPLINARE	11
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO	12
6.1. Formazione del personale	12
6.2. Informativa a Collaboratori esterni e Partner	13

1. Premessa

1.1. Introduzione al documento

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01 (di seguito anche “Decreto”); è il frutto di un’attenta attività di analisi condotta all’interno della struttura societaria di Ferrarelle S.p.A. (di seguito anche “Ferrarelle” o “Società”), con il precipuo scopo di dotare la Ferrarelle di un modello che costituisca un’esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati – annoverati dal citato Decreto – da parte di soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome.

Il documento è costituito da:

- “Parte Generale” in cui, dopo un richiamo ai principi del Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
 - o Organismo di Vigilanza;
 - o misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso (sistema disciplinare);
 - o formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale;
- “Parte Speciale” in cui:
 - o sono identificate le aree, di specifico interesse nello svolgimento delle attività della Ferrarelle S.p.A., per le quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
 - o sono indicati i riferimenti a procedure da eseguire e attività di controllo da svolgersi per prevenire la commissione di reati.

1.2. Sintesi illustrativa del D. Lgs. n. 231/01

Il D.Lgs. n. 231/01 introduce il principio della **responsabilità amministrativa delle società** per specifiche tipologie di **reati commessi a vantaggio o nell’interesse della società**, da:

- soggetti “**apicali**” quali:
 - o persone che rivestono funzioni di rappresentanza;
 - o persone che rivestono funzioni di amministrazione;
 - o persone che rivestono funzioni di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa autonoma;
 - o persone che esercitano anche di fatto la gestione o il controllo della società;
- soggetti “**sottoposti**” ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di qualunque soggetto menzionato nei punti precedenti.

La società non risponde, per espressa previsione legislativa, se le persone indicate hanno agito **nell’interesse esclusivo proprio o di terzi**.

Il Decreto si pone l'obiettivo di colpire, mediante **sanzioni irrogate alle società**, direttamente **la proprietà societaria** (soci, azionisti) e non solamente, come previsto dalla disciplina precedente, le azioni dei soggetti che le amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.), sovvertendo così lo storico principio "societas delinquere non potest" che da sempre ha caratterizzato il diritto penale italiano.

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge, pertanto, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

Per quanto riguarda le singole fattispecie criminose che possono generare la responsabilità degli enti, ai quali i relativi autori appartengono, il Decreto individua le seguenti categorie omogenee:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati di falso nummario;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- abusi di mercato;
- reati transnazionali;
- reati di riciclaggio;
- omicidio colposo e lesioni colpose in presenza di violazione delle norme sulla salute e Sicurezza dell'Ambiente di lavoro (D. Lgs. n. 81/08);
- reati informatici.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- la *sanzione pecuniaria*, la cui commisurazione è determinata in numero e valore 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 o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- la *sanzione interdittiva* (non prevista per reati societari e abusi di mercato):
 - o interdizione esercizio attività;
 - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - o divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - o divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- *la confisca del prezzo* o del profitto del reato;
- *la pubblicazione* della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale.

Si ricorda, infine, che il **Pubblico Ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive** previste dal Decreto, nei casi in cui sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e vi siano

fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il Decreto prevede espressamente (artt. 6 e 7) **che la responsabilità amministrativa sia esclusa** qualora la società si sia dotata di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati introdotti dal Decreto, e se gli stessi siano stati efficacemente attuati.

Un Modello è ritenuto efficace (art. 6 comma 2) se soddisfa le seguenti esigenze:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede (art. 7 comma 4):

- una verifica periodica e l’eventuale modifica a consuntivo dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

L’adozione del Modello diviene, pertanto, di fatto obbligatoria se si vuole beneficiare dell’esimente.

2. Il Modello di Ferrarelle S.p.A.

2.1. Finalità del Modello

L’adozione del Modello è stata decisa nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Ferrarelle S.p.A. e/o sotto la sua direzione e vigilanza, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- consentire l’esenzione della responsabilità amministrativa di Ferrarelle S.p.A. in caso di commissione di reati;
- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Ferrarelle S.p.A. nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell’interesse della Ferrarelle S.p.A. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Ferrarelle non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui la Ferrarelle S.p.A. fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Ferrarelle intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali.

2.2. Approccio Metodologico

Il Modello è stato elaborato in ottemperanza alle indicazioni prescritte dalla normativa di riferimento, nonché sulla base delle Linee guida elaborate da Confindustria; recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

La sua predisposizione è stata conseguita attraverso una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di analisi, prevenzione e gestione dei rischi, che vengono qui di seguito descritte.

2.3. Mappatura delle attività a rischio

Obiettivo di questa fase è stata l’analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le aree di attività della Ferrarelle S.p.A. e, tra queste, individuare i processi e le attività nelle quali potessero, in via teorica, essere realizzati i reati previsti dal Decreto.

L’identificazione delle attività aziendali a rischio è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione della Ferrarelle (organigrammi, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e il successivo svolgimento di una serie di interviste con i soggetti-chiave nell’ambito della struttura aziendale.

Con riferimento alla mappatura delle attività aziendali, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera Ferrarelle S.p.A. e alla relativa rappresentazione delle attività sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili, e per ciascuno, sono state individuate, a titolo esemplificativo, alcune modalità di commissione della condotta illecita.

Il risultato di tale attività è contenuto in un documento denominato “**Mappa delle aree aziendali a rischio reato ex D. Lgs. n. 231/01**”.

2.4. Analisi del sistema di controllo interno

Successivamente si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli preventivi, in termini di procedure esistenti e prassi operative a presidio delle “attività sensibili” individuate nella fase precedente, al fine di esprimere il giudizio di idoneità degli stessi in merito alla prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase, si è, pertanto, provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o “tracciabilità” delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni fornite dalle strutture aziendali e l’analisi della documentazione da esse fornita.

Il risultato di tale attività è contenuto in un documento denominato “**Rilevazione e valutazione del Sistema di Controllo Interno a presidio delle aree sensibili di cui al D. Lgs. n. 231/01**”.

2.5. Master Plan

Sulla base dei risultati ottenuti nella precedente fase e del confronto degli attuali presidi di controllo con un Modello teorico di riferimento (coerente con il Decreto, con le Linee Guida di Confindustria e con le migliori pratiche nazionali e internazionali), la Ferrarelle ha individuato una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere.

Il risultato di tale attività è contenuto in un documento denominato “**Gap Analysis/Master Plan**”.

2.6. Rapporto con il Codice Etico

Ferrarelle S.p.A. ha adottato il Codice Etico quale strumento che enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Ferrarelle nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della società).

Il Codice Etico è un documento distinto dal Modello anche se a esso correlato in quanto parte integrante del sistema di prevenzione di cui la Ferrarelle S.p.A. si è dotata, che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti anche al di là delle disposizioni legislative e regolamentari, e si aggiunge a quanto stabilito dal Modello stesso e dalla legge in generale.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione

Secondo i recenti orientamenti, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, debbono essere:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza una dipendenza gerarchica – la più elevata possibile – e una struttura di tipo plurisoggettivo, e prevedendo un'attività di reporting al vertice aziendale.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere con particolare riferimento alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere, pertanto, una struttura interna, sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- avere un proprio budget per le attività di verifica.

I compiti, le attività, il funzionamento dell'Organismo, condizioni di eleggibilità e revoca sono disciplinati da apposito regolamento approvato dallo stesso.

In tale contesto, l'Organismo di Vigilanza di Ferrarelle S.p.A. deciderà, di volta in volta, di avvalersi di risorse interne oppure, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno, potrà fare ricorso a Consulenti esterni.

3.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Ferrarelle rispetto allo stesso;

- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle segnalazioni di violazione del Codice Etico di sua competenza;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di modifica e aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (follow-up).

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all'interno e all'esterno della Ferrarelle;
- sviluppare sistemi di controllo e di monitoraggio volti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Ferrarelle, accedendo alla relativa documentazione al fine di verificarne l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia, conformemente a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di analizzare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- raccogliere, elaborare e conservare dati e informazioni relative all'attuazione del Modello.

4. FLUSSI INFORMATIVI

4.1. Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed efficienza del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendano necessarie all'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue verifiche.

4.2. Flussi generali

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre la documentazione prescritta nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza è stato istituito un canale dedicato org.vigilanzadlgs231@ferrarelle.it.

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- eventuali violazioni del Codice Etico per i reati previsti dal Modello;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- 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 i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, chiedere alla Società di Revisione informazioni in merito alle notizie rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello acquisite nel corso della sua attività.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna.

4.3. Flussi specifici

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, le funzioni aziendali interessate dovranno trasmettere dei flussi informativi specifici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in base al piano di monitoraggio dallo stesso predisposto.

I contenuti dei flussi informativi specifici, pertanto, sono fissati dall'Organismo di Vigilanza che provvederà periodicamente e almeno una volta l'anno al loro aggiornamento.

4.4. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Ferrarelle S.p.A. provvede a fornire un'informativa annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il reporting annuale avrà a oggetto in particolare:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica;
- le criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Ferrarelle sia in termini di efficacia del Modello;
- le attività alle quali non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- i necessari o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di attuazione.

Inoltre, il reporting annuale individua il piano delle attività previsto per l'anno successivo.

L'organo dovrà segnalare tempestivamente all'Amministratore Delegato ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo di Vigilanza stesso;
- rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da determinare in concreto il pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche organizzative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo di Vigilanza documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività);
- notizia di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Ferrarelle, oppure di procedimenti a carico della stessa in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;

- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte all'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, dovrà riferire tempestivamente:

- al Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presidente, dall'Amministratore Delegato o da altri dirigenti della Ferrarelle o da membri del Collegio Sindacale o dalla Società di revisione;
- al Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dai membri del Consiglio di Amministrazione e dalla Società di Revisione ovvero affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2 del Decreto, annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello, l'adozione, da parte della società, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello stesso. Conseguentemente, risulta necessario che il Modello, al fine di poter prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Ciò premesso, devono considerarsi assoggettati al sistema disciplinare gli Amministratori, tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società – come individuati dagli artt. 2094 e segg. del cod. civ., ivi compresi i dirigenti – nonché i soggetti di cui all'art. 1742 c.c. (lavoratori autonomi), che collaborino con la Ferrarelle e, in generale, i Consulenti.

Il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

1. sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati dipendenti della Ferrarelle: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni del presente Modello da parte dei dipendenti della Ferrarelle, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei a esporre la Ferrarelle all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile;
2. sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello da parte dei dirigenti di Ferrarelle S.p.A., nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei a esporre la Ferrarelle all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970 e della contrattazione collettiva applicabile. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei dirigenti, la sospensione

- a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa – fermo il diritto del dirigente alla retribuzione – nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l’assegnazione a incarichi diversi nel rispetto dell’art. 2103 c.c.;
3. misure nei confronti degli Amministratori: in caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Ferrarelle, l’Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge;
 4. misure nei confronti dei Sindaci: in caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, l’Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge;
 5. misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner: ogni comportamento, posto in essere dai Consulenti, Collaboratori esterni o Partner, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello potrà determinare, grazie all’attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Formazione del personale

Ai fini dell’efficacia del Modello, Ferrarelle S.p.A. ritiene necessario garantire una corretta divulgazione e conoscenza dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è rimessa all’Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell’applicazione del Modello.

In particolare, saranno previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione ritenuti più idonei.

In relazione alla comunicazione del Modello, Ferrarelle S.p.A. si impegna a diffonderlo a mezzo di posta elettronica a tutti i dipendenti e Collaboratori, inserendo laddove necessario tutte le informazioni per la sua comprensione.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura dell’Organismo di Vigilanza.

I nuovi assunti sottoscrivono un apposito foglio per integrale presa visione e accettazione del Modello comprensivo del Codice Etico e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenute.

Inoltre, il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e i suoi componenti saranno divulgati tramite apposita informativa.

6.2. Informativa a Collaboratori esterni e Partner

Ferrarelle S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i Consulenti, i Collaboratori a vario titolo, e i Fornitori della Ferrarelle. L'informativa potrà essere fornita, per i soggetti sopra elencati, attraverso quanto previsto nel sito internet ed anche con l'accettazione di una clausola sui principi e sulle regole presenti nel Modello e nel Codice Etico da inserire nella contrattualistica standard.