



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

in attuazione dell'art. 6, 3° comma, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27 ottobre 2016

INDICE

PARTE GENERALE	6
1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	6
1.1 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente.....	6
1.2 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni	8
1.3 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo.....	8
1.4 I reati commessi all'estero.....	9
2 L'adozione del Modello	9
2.1 La Società	10
2.2 Corporate Governance della Società	10
2.3 Finalità del Modello.....	10
2.4 Struttura del Modello	11
2.5 Elaborazione/Definizione/"Costruzione" del Modello	12
2.6 Destinatari del Modello	13
2.7 Il Modello nell'ambito del Gruppo.....	13
2.8 I rapporti infragruppo.....	14
3 Organismo di Vigilanza	14
3.1 Struttura e composizione	14
3.2 Funzioni	15
3.3 Poteri.....	16
3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.....	17
3.4.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza	17
3.4.2 Segnalazioni e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	17
3.5 Rapporti dell'organismo di vigilanza CLR nell'ambito del Gruppo	19
4 Il sistema sanzionatorio	19
4.1 Introduzione	20
4.2 Violazioni dei dipendenti	21
4.3 Violazioni degli amministratori.....	22
4.4 Violazioni dei sindaci	22
4.5 Violazioni di esterni e Partner.....	22
5 Comunicazione e diffusione del Modello	22
6 Formazione del personale	23
7 Aggiornamento del Modello	23
PARTE SPECIALE	24
1 Introduzione.....	24
2 I reati che possono interessare la Società.....	24
3 La metodologia di lavoro.....	25
3.1 L'esame della documentazione aziendale.....	25
3.2 Le interviste	25
3.3 Le risultanze dell'analisi	25
4 Principi per la redazione delle procedure di prevenzione.....	26
Sezione A reati contro la pubblica amministrazione	28
1 Le fattispecie di reato	28
2 La nozione di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio.....	31
2.1 Pubblico ufficiale	31

2.2	Incaricato di pubblico servizio	32
3	Le attività sensibili	33
4	Principi generali di comportamento	33
5	Regole generali di organizzazione, gestione e controllo	34
6	Procedure di prevenzione	35
	Sezione B Reati societari	37
1	Le fattispecie di reato	37
2	Le attività sensibili	40
3	Principi generali di comportamento	41
4	Regole generali di organizzazione, gestione e controllo	42
5	Procedure di prevenzione	45
	Sezione C Reati di Omicidio Colposo e Lesioni Colpose Gravi o Gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	46
1	Le fattispecie di reato	46
2	Le attività sensibili	49
3	Principi generali di comportamento	49
4	Regole generali di organizzazione, gestione e controllo	50
5	Sistema di gestione della sicurezza	53
	Sezione D reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	54
1	Le fattispecie di reato	54
2	Le attività sensibili	55
3	Principi generali di comportamento	56
4	Regole generali di organizzazione, gestione e controllo	56
5	Procedure di prevenzione	59
	Sezione E Delitti contro l'industria e il commercio e reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	60
1	Le fattispecie di reato	60
1.1	Delitti contro l'industria e il commercio	60
1.2	Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	63
2	Le attività sensibili	65
3	Principi generali di comportamento	65
4	Regole generali di organizzazione, gestione e controllo	66
5	Procedure di prevenzione	68
	Sezione F delitti in materia di violazione del diritto d'autore	69
1	Le fattispecie di reato	69
1.1	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	69
2	Le attività sensibili	71
3	Principi generali di comportamento	72
4	Regole generali di organizzazione, gestione e controllo	73
5	Procedure di prevenzione	73
	Sezione G Reati ambientali	74
1	Le fattispecie di reato	74



2	Le attività sensibili.....	80
3	Principi generali di comportamento	80
4	Regole generali di organizzazione, gestione e controllo	81
5	Procedure di prevenzione	85
	Sezione H Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	87
1	La fattispecie di reato	87
2	Le attività sensibili.....	87
3	Principi generali di comportamento	87
4	Regole generali di organizzazione, gestione e controllo	88
5	Procedure di prevenzione	88
	ALLEGATO A.....	89
	ALLEGATO B.....	103



Definizioni

Codice di Condotta del Gruppo Parmalat: il codice allegato *sub A* al presente Modello.

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

Destinatari del Modello: tutti i soggetti tenuti, ai sensi del paragrafo 2.6, Parte Generale, del presente Modello, al rispetto delle prescrizioni del Modello.

Gruppo: Parmalat S.P.A. e tutte le società italiane ed estere controllate, direttamente o indirettamente, da Parmalat S.P.A., ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Centrale del Latte di Roma S.p.A.

Organismo di Vigilanza: l'Organismo previsto dal paragrafo 3, Parte Generale, del presente Modello.

Reati: fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/2001;

Società: Centrale del Latte di Roma S.p.A.

PARTE GENERALE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il Decreto), disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. enti).

Si tratta di una forma di responsabilità che colpisce l'ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, dai soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro).

I presupposti della responsabilità sono indicati nell'art. 5 del Decreto:

“L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) 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 dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dalla commissione di reati (anche nella forma del tentativo), espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “soggetti sottoposti”).

Il reato dovrà infine essere commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente: il vantaggio, quale evento, fa riferimento alla concreta acquisizione di una utilità economica per l'ente; l'interesse si configura qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento.

I reati che impegnano la responsabilità dell'ente sono tassativamente indicati dal legislatore.

Originariamente prevista per i soli reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 del Decreto) o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa - per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto - anche ad altre ipotesi.

L'attuale catalogo prevede:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto, modificato dalla Legge n.190 del 12 novembre 2012);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art.24- bis del Decreto, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto, introdotto dalla legge n. 94 del 15 luglio 2009);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art.25- bis del Decreto, introdotto dal decreto legge n. 350 del 25 settembre 2001 e modificato con la legge n. 99 del 23 luglio 2009);

- delitti contro l'industria e il commercio (art.25- bis.1 del Decreto, introdotto dalla legge n. 99 del 23 luglio 2009);
- reati societari ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter del Decreto, introdotto dal decreto legislativo n. 61 del 11 aprile 2002 e successivamente modificato dalla Legge n. 190 del 12 novembre 2012 e dalla Legge n. 69 del 27 maggio 2015);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 9 dicembre 1999 (art. 25-quater del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 14 gennaio 2003);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 9 gennaio 2006);
- delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge n. 228 del 11 agosto 2003;
- abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dalla legge n. 62 del 18 aprile 2005)¹;
- reati transazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto introdotto dall'art. 9, legge n. 123 del 3 agosto 2007, come modificato dall'art 300 D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art.25-octies del Decreto, introdotto dal decreto legislativo 231 del 19 dicembre 2007 e successivamente modificato dalla Legge n. 186 del 15 dicembre 2014);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies del Decreto introdotto dalla legge n. 99 del 23 luglio 2009);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies del Decreto introdotto dalla legge n. 116 del 3 agosto 2009, in seguito rinumerato in art. 25-decies dal decreto legislativo n. 121 del 7 luglio 2011);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto introdotto dal già richiamato decreto legislativo n. 121 del 7 luglio 2011 e successivamente modificato dalla Legge n. 68 del 22 maggio 2015);
- reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto).

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

¹ La Legge 18 aprile 2005, n. 62 (Legge Comunitaria per il 2004), che ha recepito la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato, ha introdotto nel TUF (art. 187-*quinquies*) un nuovo "sottosistema" della responsabilità degli enti, stabilendo, in particolare, la responsabilità delle persone giuridiche per l'illecito dipendente dagli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis*) e manipolazione del mercato (art. 187-*ter*) commessi nel suo interesse o vantaggio. Si tratta di una forma di responsabilità analoga e cumulativa a quella prevista dal decreto, dalla quale si distingue in quanto dipende non da reato, ma da illecito amministrativo.

1.2 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, tra le quali:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive prevedono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

È inoltre sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Queste sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente, ma possono essere applicate anche in via cautelare, secondo gli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente ed il pericolo di commissione di illeciti della medesima indole.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge - e non si sostituisce - alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale. Per i reati considerati dal Decreto, è prevista la pena detentiva ed è possibile, in corso di procedimento penale, l'applicazione di misure cautelari fino alla custodia in carcere.

1.3 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto prevede la possibilità per l'ente di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001).

Il legislatore statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- f) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'adozione ed efficace attuazione del modello è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione "subalterna". Per i reati dei soggetti sottoposti all'altrui direzione, risponde solo se il reato è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza: tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire

reati della specie di quello verificatosi" (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto). In tal caso, l'onere di provare la colpa d'organizzazione dell'ente è a carico dell'accusa.

Diversamente, per i reati commessi dai soggetti in posizione "apicale", grava sull'ente l'onere di provare quanto indicato all'art. 6, comma primo, lett. a), b), c), d). Infatti, l'ente dovrà provare: di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione; di aver affidato ad un apposito organo (il c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, e di curarne l'aggiornamento; che l'Organismo di Vigilanza ha svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo, e il reato è stato commesso dai soggetti apicale eludendo fraudolentemente il modello).

La funzione che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad adempiere è pertanto di vigilare sull'effettiva operatività del modello, verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente, monitorare costantemente l'attività sociale ed individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del modello.

L'adozione di un modello preventivo è una facoltà che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente.

1.4 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del c.p., purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2007 ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello). Questo, al fine di recepire le modifiche organizzative e legislative intercorse, è stato aggiornato nel corso degli anni, in particolare in data 12 novembre 2010 e in data 26 Giugno 2014.

Consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto la Società ha approvato in data 27 ottobre 2016 la presente versione del Modello.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e procedure volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti, ai sensi del Decreto.

L'adozione di un Modello da parte della Società costituisce un modo di rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno, ed in generale la propria *corporate governance*.

2.1 La Società

Centrale del Latte di Roma S.p.A. (di seguito anche la "Società" o "CLR") è controllata da Parmalat S.p.A., società quotata alla Borsa di Milano e pertanto soggetta alle norme generali per le società quotate.

La Società si occupa, in via principale:

- della raccolta del latte presso i produttori e il trattamento igienico sanitario del latte confezionato per la vendita;
- della distribuzione del prodotto confezionato;
- della produzione e/o commercializzazione (e servizi connessi) di prodotti lattierocaseari o comunque destinati all'uso alimentare.

2.2 Corporate Governance della Società

L'organizzazione societaria di Centrale del Latte di Roma S.p.A. è basata sul cosiddetto "modello tradizionale" fondato sui seguenti organi: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, nonché, a parte, la Società di revisione (organo esterno).

Il modello di Governance è completato dal complesso di poteri e deleghe, dalle procedure per il controllo interno, dal Codice di Condotta Parmalat, e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, cui devono attenersi: Amministratori, Sindaci, dipendenti e, in alcuni casi, coloro che instaurano rapporti contrattuali con la società.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di ogni più ampio potere per la gestione ordinaria e straordinaria della società, fatta eccezione soltanto per i compiti espressamente riservati all'assemblea ai sensi di legge.

Il Collegio Sindacale è l'organo preposto a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto ed ha funzioni di controllo sulla gestione. Ad esso non spetta, per legge, il controllo contabile, affidato invece alla società di revisione designata dall'Assemblea.

2.3 Finalità del Modello

Il Modello si propone non solo di creare un sistema di regole e procedure, volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di reati, ma altresì di rendere edotti tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società (appartenenti o no all'organico della impresa), delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme a quelle regole, e della possibilità di commissione di reati, con gravose sanzioni che ricadono sull'autore materiale del reato e sulla Società, ai sensi del Decreto.

Il Modello intende dunque sensibilizzare i destinatari di Centrale del Latte di Roma, richiamandolo ad un comportamento corretto e trasparente, all'osservanza dei precetti definiti dalla Società e contenuti nel medesimo Modello, al rispetto di tutte le regole e procedure.

Sotto questo profilo, il presente documento forma, insieme al Codice di Condotta allegato *sub A*, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Il Modello detta prescrizioni specifiche, finalizzate a prevenire particolari tipologie di reato, secondo le disposizioni del Decreto. Il Codice di Condotta, recepito dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 Novembre 2010 e successivamente modificato in data 8 novembre 2013, è invece la carta di valori e principi, che deve ispirare la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali.

2.4 Struttura del Modello

Il presente documento è composto da una Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali, e da una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive il quadro normativo di riferimento, le sue finalità, la sua struttura e il processo di realizzazione, i destinatari del Modello e le sue componenti essenziali: la struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, le funzioni e i poteri, le regole che presiedono al suo aggiornamento, il sistema disciplinare applicato nel caso in cui questo venga violato, gli obblighi di comunicazione e diffusione dello stesso e la formazione del personale.

La Parte Speciale individua invece le fattispecie di reato che all'esito dell'attività di *risk assessment* effettuata sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di Centrale del Latte di Roma, e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo (ovverosia quelle attività dove è teoricamente possibile che si realizzi la commissione del reato).

A questo proposito, la Società ha individuato otto sezioni speciali, una per ogni categoria di reato (c.d. macro famiglia) che può rilevare (di seguito anche i "Reati"):

- A. reati contro la Pubblica Amministrazione;
- B. reati societari ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-*ter* del Decreto);
- C. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- D. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- E. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto) e reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- F. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- G. reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- H. impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto).

Per ciascuna tipologia di reato, la Parte Speciale contiene una descrizione delle fattispecie penali identificate come rilevanti per la Società, individua le attività sensibili e definisce i principi generali che devono guidare la Società nella individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività e nella definizione delle procedure di prevenzione.

Nell'ottica di favorire l'efficace attuazione del Modello a parte delle diverse funzioni aziendali nell'ambito dei processi da queste gestiti, la Società ha ritenuto di integrare i protocolli di controllo previsti ai sensi del D.Lgs. 231/01, sia di carattere generale che specifico per ogni attività "sensibile", nell'ambito delle diverse procedure adottate. In tal senso, le procedure operative adottate dalla Società, oltre a disciplinare i controlli finalizzati ad una efficace ed efficiente gestione dei diversi processi aziendali, incorporano anche specifici strumenti di controllo (c.d. protocolli *ex* D.Lgs. 231/01) volti a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto rispetto alle c.d. attività "sensibili" riferibili agli specifici processi aziendali regolamentati dalla relativa procedura.

Con riferimento agli altri reati previsti dal Decreto non inclusi nelle sezioni della Parte Speciale, non sono state rilevate nell'ambito dell'operatività aziendale, attività "sensibili", tali da richiedere l'individuazione di apposite regole nella Parte Speciale. Le finalità di prevenzione di tali fattispecie di reato sono soddisfatte dall'insieme dei principi di comportamento indicati dal Codice di Condotta del Gruppo Parmalat e dai principi e regole di Corporate Governance desumibili dallo Statuto della Società, dal Codice di Autodisciplina e dalle varie procedure aziendali esistenti.

2.5 Elaborazione/Definizione/"Costruzione" del Modello

Per la redazione del presente Modello, la Società ha tenuto conto oltre che delle disposizioni del Decreto, della relazione ministeriale accompagnatoria, dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, desumibili dalla miglior pratica internazionale e, infine, delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001", elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate.

La Società ha altresì tenuto conto degli strumenti già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, la documentazione in materia di Corporate Governance del Gruppo, il sistema di deleghe, responsabilità ed annessi poteri, nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni.

Per quanto riguarda la sezione relativa ai delitti contro la persona si è tenuto conto di quanto disposto all'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro anche traendo ispirazione dalla norma internazionale conforme al British Standard OHSAS 18001.

La Società ha definito un *modus operandi*, volto all'aggiornamento del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, prendendo a riferimento le componenti del sistema di controllo interno previste dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO)², quali ambiente di controllo, valutazione dei rischi, attività di controllo, informazione e comunicazione e monitoraggio.

In particolare l'attività di *risk assessment* è stata effettuata per individuare le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, procedere ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai Direttori di funzione e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- delle deliberazioni e relazioni degli Organi amministrativi e di controllo;

² Così come previsto dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO), il sistema di controllo è definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

- del corpus normativo aziendale (i.e. procedure, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria;
- dalle indicazioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana;
- della “storia” della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell’attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell’ambito delle attività proprie di Parmalat. Detta Matrice delle Attività a Rischio-Reato è conservata presso la funzione Internal Audit di Gruppo, che ne cura l’archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all’Organismo di Vigilanza della Società e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentate, per singola categoria di reato presupposto (strutturata per articolo del D.Lgs. 231/2001) le aree aziendali (c.d. “attività sensibili”) potenzialmente associabili ai reati dei quali è ritenuta possibile la commissione, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati individuati come applicabili (c.d. “processi strumentali”).

2.6 Destinatarî del Modello

Sono destinatari del Modello:

- tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati, in Italia, per lo svolgimento dell’attività;

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della stessa nonché ai Partner, nella misura in cui gli stessi possano svolgere attività sensibili e che non siano dotati di un proprio Modello. Sono infine destinatari del Modello i Sindaci della Società.

L’insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione.

Il Modello viene comunicato ai Destinatari, con le modalità stabilite al successivo paragrafo 5.

2.7 Il Modello nell’ambito del Gruppo

Centrale del Latte di Roma è soggetta all’attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del codice civile, da parte della controllante Parmalat S.p.A.. Di conseguenza, il presente Modello è passibile degli aggiornamenti che dovessero risultare necessari per effetto delle indicazioni e direttive che dovessero, di volta in volta, provenire da Parmalat S.p.A., nell’esercizio della richiamata attività di direzione e coordinamento.

Al fine di rafforzarne l’efficacia, anche nell’ambito del Gruppo, il presente modello sarà comunicato all’OdV della Società Capogruppo. Ogni successiva modifica di carattere significativo apportata al proprio modello è comunicata tempestivamente dall’OdV di Centrale del Latte di Roma S.p.A. a

quello della Capogruppo. Ogni ulteriore modifica viene comunicata nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, descritta nel successivo paragrafo 3.4.1.

2.8 I rapporti infragruppo

Qualora la Società presti in favore di società appartenenti al Gruppo servizi ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto. La disposizione si applica anche ai casi in cui la Società riceva da società appartenenti al Gruppo i servizi di cui sopra.

Le attività di verifica degli organismi di vigilanza nell'ambito dei rapporti infragruppo sono regolate dalla procedura di prevenzione denominato "Regolamentazione attività tra l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo e quello delle Controllate".

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dall'art 6 del Decreto, la Società affida ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza o "OdV") il compito di vigilare, in modo continuativo, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza adotta proprie regole, definite in un Regolamento (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza), trasmesso al Consiglio di Amministrazione. In particolare, il richiamato Regolamento definisce le modalità di svolgimento dell'incarico, di convocazione, di costituzione e di assunzione delle delibere dell'OdV, di raccolta e conservazione della documentazione. Fermi restando gli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'Organismo stesso.

3.1 Struttura e composizione

L'Organismo di Vigilanza è un organo di natura collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non dipendente dagli altri Organi societari.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un *budget* annuo adeguato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV. In casi eccezionali e urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto in una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. Come indicato anche dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale, amministrativo o altre aree tematiche di rilievo per l'applicazione del Decreto, provvisti dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità previsti per gli Amministratori e i Sindaci, in modo che l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta non siano pregiudicati.

In particolare costituiscono cause di ineleggibilità della carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, anche non definitiva, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, ancorché non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

Inoltre, i componenti dell'Organismo "esterni" (con il termine "esterni" intendendosi i membri dell'Organismo che non siano dipendenti della Società) devono:

- essere indipendenti, nel senso che non devono intrattenere, né avere intrattenuto, neppure indirettamente con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- non essere legati alla Società e/o alle società dalla stessa controllate o ad essa collegate da un rapporto continuativo di prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione dà conto, con provvedimento motivato, della sussistenza dei requisiti indicati.

I membri esterni dell'Organismo inviano annualmente al Consiglio di Amministrazione una dichiarazione circa il mantenimento dei requisiti necessari per coprire l'incarico di membro dell'Organismo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica tre anni, salvo i casi di cessazione, decadenza, revoca dall'incarico previste. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo;
- l'assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'Organismo;
- la mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo;
- il mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e diligenza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può in ogni momento recedere dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente dell'Organismo.

3.2 Funzioni

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- i. sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari, come individuati nel paragrafo 2.6;

- ii. sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello, in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati.

L'Organismo di Vigilanza valuta, alla luce dell'esperienza, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e formula proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione.

3.3 Poteri.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, secondo i tempi e le modalità indicate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i Destinatari del Modello (organi sociali, dipendenti, dirigenti, ecc.) e, laddove necessario, alla società di revisione;
- chiedere informazioni ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili;
- chiedere informazioni all'organismo di vigilanza della Società Capogruppo, qualora sia necessario per lo svolgimento delle attività di controllo, secondo quanto previsto al paragrafo 3.5 della presente Parte Generale;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, preferibilmente appartenente alla funzione di Internal Audit di Gruppo, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre alla Direzione Risorse Umane l'eventuale adozione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo 4;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello e delle procedure di attuazione, ed ogni eventuale notizia di Reato appresa di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni di cui al successivo paragrafo 3.4.2;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello da parte di singoli Amministratori, singolarmente o nell'esercizio dell'attività di partecipazione a Comitati, che siano ritenute fondate;
- segnalare al Consiglio di Amministrazioni eventuali violazioni del Modello da parte dei Sindaci per informazione verso l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione che siano ritenute fondate;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, e alle funzioni aziendali interessate, per eventuali modifiche delle procedure di attuazione del Modello, secondo quanto previsto nel paragrafo 7;
- supportare la Direzione Risorse Umane per la definizione di programmi di formazione del personale;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- svolgere ogni altra attività per espletare al meglio le funzioni ad esso rimesse.

3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

3.4.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e, nei casi di urgenza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni notizia sui Reati di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni previste dal successivo paragrafo 3.4.2;
- ogni informazione rilevante per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello e per il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo reciproco, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere, al Collegio Sindacale, nel corso di un incontro periodico annuale, o quando lo riterrà opportuno, informazioni su potenziali aspetti di interesse che emergessero dalle attività di verifica svolte dall'organo medesimo.

L'Organismo di Vigilanza redige, annualmente, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno:

- la sintesi delle attività svolte nell'anno dall'Organismo di Vigilanza;
- l'indicazione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- la descrizione di eventuali nuove attività sensibili;
- un resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- i procedimenti disciplinari avviati e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni del Modello;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- gli eventuali mutamenti del quadro normativo che abbiano richiesto o richiedano un aggiornamento del Modello;
- la presentazione del piano di lavoro programmato dall'OdV per il semestre successivo.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori a quelle sopra indicate.

L'Organismo di Vigilanza predisponde un rendiconto delle spese sostenute e lo trasmette al Consiglio di Amministrazione contestualmente alla relazione semestrale.

3.4.2 Segnalazioni e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello (componenti degli organi sociali, dipendenti, ecc.) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni

eventuale notizia di Reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione (c.d. segnalazioni) e comunicando le informazioni periodicamente richieste dall'Organismo di Vigilanza (c.d. flussi informativi).

Segnalazioni

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni avviene tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta elettronica: organismo.vigilanza.clr@parmalat.net, il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo e alla funzione Internal Audit di Gruppo. Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la segnalazione può avvenire tramite casella di posta interna indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. In tal senso l'Organismo di Vigilanza garantisce l'anonimato del soggetto che ha inoltrato la segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni pervenutegli, e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione, nel rispetto delle disposizioni specificatamente previste nella procedura interna dell'Organismo di Vigilanza di gestione dei flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura della Direzione Risorse Umane, della Direzione Legale, dal Consiglio di Amministrazione in caso di violazioni che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui ai paragrafi 4.3 e 4.4 (violazioni degli amministratori e violazioni dei sindaci):

- dei procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- dell'eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- dei provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti.

Ricevuta l'informativa di una presunta violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti. Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione o la Direzione Risorse Umane. L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare, in ogni caso, il Consiglio di Amministrazione delle violazioni commesse dai dirigenti e di quelle di particolare gravità.

L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Datore di Lavoro:

- di ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente il primo invio del documento stesso all'Organismo;
- di ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'Organismo di Vigilanza e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

Flussi informativi

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), gli organi sociali (es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione.

I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili, come individuati nelle procedure aziendali.

I responsabili di cui sopra sono altresì tenuti a trasmettere, semestralmente, all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta che contenga:

- la descrizione dello stato di attuazione delle procedure aziendali che regolano le attività sensibili di propria competenza;
- la descrizione delle eventuali attività di miglioramento dell'efficacia delle procedure aziendali, con l'indicazione dello stato di avanzamento delle predette attività;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche delle procedure aziendali.

Il Datore di lavoro oltre a trasmettere le informazioni di cui sopra, annualmente invia:

- i verbali delle visite ispettive svolte dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli audit sulle procedure da questi svolti;
- il verbale della riunione annuale ex art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori rispetto a quelle sopra indicate.

La trasmissione della relazione avviene tramite posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata organismo.vigilanza.clr@parmalat.net.

Ogni altra comunicazione all'Organismo di Vigilanza, da parte dei responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili avviene con le modalità che costoro riterranno, di volta in volta, più opportune o che saranno, di volta in volta, indicate dall'Organismo di Vigilanza.

3.5 Rapporti dell'organismo di vigilanza CLR nell'ambito del Gruppo

L'Organismo di Vigilanza della Società può chiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della Società Capogruppo, qualora siano ritenute necessarie per il corretto svolgimento delle attività di controllo nell'ambito della Società.

L'Organismo di Vigilanza CLR invia, per meri fini conoscitivi, una relazione scritta all'Organismo di Vigilanza della Società Capogruppo, nei tempi e con le modalità stabilite dalle procedure, indicando le violazioni accertate al proprio Modello e le sanzioni disciplinari applicate, le modifiche di carattere significativo apportate al Modello, e i fatti rilevanti, riscontrati nell'esercizio dell'attività di vigilanza, che possano interessare l'attività o l'organizzazione della Società.

L'attività relativa ai Rapporti Infragruppo, di cui al precedente paragrafo 2.8, viene regolata dalla procedura di prevenzione denominata "Regolamentazione attività tra l'Organismo di Vigilanza della Società Capogruppo e quello delle Controllate".

4.1 Introduzione

In conformità alle disposizioni del Decreto (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b), la Società prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni, che compongono il sistema disciplinare, sono individuate dalla Società in base ai principi di proporzionalità ed effettività, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, sindaci). In particolare i principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri generali:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione o del pericolo creato, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- entità del danno in ipotesi creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti o condivisione di responsabilità con altri soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento instauratosi nei confronti del responsabile della violazione commessa; ciò in quanto la violazione delle regole di condotta, adottate dalla Società con il Modello, si rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o no un illecito penalmente rilevante.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello e dalle procedure protocolli di prevenzione, costituiscono infrazione disciplinare i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, attuato anche attraverso l'omesso invio dei flussi informativi richiesti dall'Organismo e previsti dal Modello, o l'invio di false informazioni;
- l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la mancata partecipazione ai corsi formativi in ambito D.Lgs. 231/2001.

4.2 Violazioni dei dipendenti

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione o la Direzione Risorse Umane. L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare, in ogni caso, il Consiglio di Amministrazione delle violazioni commesse dai dirigenti, e di quelle di particolare gravità.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono assunti dal Consiglio di Amministrazione o dalla Direzione Risorse Umane, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata.

In termini generali, al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i. incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- ii. incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adottati, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

Più in particolare i provvedimenti applicabili si distinguono tra:

A) Misure verso operai/impiegati

Per le violazioni di operai e impiegati, si applicano le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento senza preavviso;

in ragione della gravità dell'infrazione e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dalla contrattazione collettiva applicabile.

L'entità delle sanzioni, di cui ai precedenti punti, corrisponde a quella prevista nel contratto collettivo applicabile e in vigore al momento del fatto.

B) Misure verso i dirigenti

In presenza di eventuali violazioni, nonché di inadeguata vigilanza e di mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, si potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione.

Nei casi di gravi violazioni, in cui venga meno il rapporto di fiducia, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c. in conformità alle disposizioni di legge ed alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile.

4.3 Violazioni degli amministratori

Con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione, nel caso di segnalazioni di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché adottino gli opportuni provvedimenti tra cui:

- richiamo formale scritto;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

4.4 Violazioni dei sindaci.

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le segnalazioni delle violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello sono comunicate tempestivamente dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione che ne informa l'Assemblea per i provvedimenti di competenza.

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

4.5 Violazioni di esterni e Partner

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino i "terzi destinatari", come sopra individuati, al rispetto dei principi contenuti nel Codice di comportamento e del Modello organizzativo, pena - in difetto - la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo, fatto salvo il risarcimento del danno

Qualora la violazione, riconducibile al campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001, fosse posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto nell'ambito dei rapporti contrattuali con Centrale del Latte di Roma, è prevista, quale sanzione, la risoluzione del contratto in applicazione delle clausole contrattuali e delle norme di legge e, se del caso, la relativa denuncia all'autorità competente.

5 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari, come individuati nel paragrafo 2.6.

Il Modello è comunicato, a cura della Direzione Risorse Umane, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, ecc.), ivi compreso il sistema intranet

aziendale. Sono stabilite a cura della Direzione Risorse Umane, sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L'Organismo di Vigilanza determina, sentita la Direzione Risorse Umane e il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, Destinatari del Modello, e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice di Condotta del Gruppo Parmalat.

La Parte Generale del Modello è resa disponibile a tutti i soggetti interessati e al mercato mediante pubblicazione sul sito internet aziendale dalla funzione Amministrazione, Finanza e Controllo.

6 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice di Condotta del Gruppo Parmalat e del Modello da parte del personale della Società (dirigenti, dipendenti e componenti degli organi sociali). La partecipazione ai suddetti programmi di formazione è tracciata ed obbligatoria. Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello e allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza verifica che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dalla Direzione Risorse Umane, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione, in forma scritta e tempestivamente, eventuali aggiornamenti normativi o cambiamenti societari nell'ambito della materia d'interesse, che possano portare all'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello. L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche che riguardano le procedure aziendali a supporto del Modello sono adottate direttamente dalle funzioni aziendali interessate che ne trasmettono informativa all'Organismo di Vigilanza.