



A M B U L A T O R I

**DEMETRA · ART e BIOS**

MEDICINA DELLA RIPRODUZIONE

**DEMETRA S.R.L.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001<sup>1</sup>**

**PARTE GENERALE**

---

<sup>1</sup> Aggiornato ad agosto 2023

## INDICE

### 1. SEZIONE PRIMA: Parte Generale.

- 1.1 Il d.lgs. 231/2001. Il regime della responsabilità amministrativa degli enti.
- 1.2 La predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di un modello di organizzazione e gestione ex art. 6 d.lgs. 231/2001.
- 1.3 I modelli organizzativi idonei a prevenire reati.
- 1.4 Le sanzioni.
- 1.5 Definizioni e campo di applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

### 2. SEZIONE SECONDA: Codice Etico.

Principi Generali e comportamenti

### 3. SEZIONE TERZA: l'Organismo di Vigilanza art. 6 - d.lgs. 231/2001.

- 3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.
- 3.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza.
- 3.3 Durata in carica dell'Organismo di Vigilanza, sostituzione e revoca.
- 3.4 Convocazione, voto e delibere dell'Organismo di Vigilanza.
- 3.5 Obblighi di riservatezza.
- 3.6 Attribuzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.
- 3.7 Reporting nei confronti degli organi societari.
- 3.8 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.
- 3.9 Sanzioni.

### 4. SEZIONE QUARTA: Codice Sanzionatorio.

Violazioni del Codice Etico e del Modello - Sanzioni

## Definizioni

- “CCNL”: contratto applicato da Demetra Srl sia con riferimento al C.C.N.L. STUDI PROFESSIONALI Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli Studi Professionali Stipulato il 17/04/2015 e attualmente vigente;
- “Collaboratori”: i lavoratori, ivi compresi personale sanitario e parasanitario, con contratto di collaborazione, i lavoratori somministrati, i lavoratori in apprendistato o in stage;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Demetra Srl sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- “Destinatari”: Esponenti aziendali e Partner.
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti (compresi i dirigenti) di Demetra Srl;
- “D.Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Demetra”: Demetra Srl;
- “Esponenti aziendali”: amministratori, procuratori, dirigenti, dipendenti, Collaboratori.
- “Linee Guida”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria;
- “Medici”: tutti i medici collaboratori di Demetra;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria;
- “Organi Sociali”: l’organo amministrativo e, se nominato, l’organo di controllo (sindaco unico o collegio sindacale) di Demetra;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: i Medici e le altre parti controparti contrattuali di Demetra, quali ad esempio le società di servizio, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (collaborazione anche occasionale, società, associazione temporanea d’impresa, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;

- “Processi Sensibili”: attività di Demetra nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati Presupposto”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Il presente documento, denominato “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (il **“Modello”**) di **Demetra Srl** (di seguito definita la **“Società”** o **“Demetra”**) è stato redatto in attuazione dei disposti di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

Il Modello è il riferimento di gestione finalizzato alla prevenzione degli atti illeciti, previsti dal D. Lgs. 231 del 2001, ed è stato adottato dall’organo amministrativo della Società in data

24 Marzo 2017.

## PARTE GENERALE

### 1. SEZIONE PRIMA

#### 1.1 IL D.LGS. 231/2001. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.

La “responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, segna un momento di innovazione significativa nell’ambito del nostro ordinamento pubblicistico penale.

Esso, infatti, istituisce, per la prima volta, una forma di responsabilità amministrativa, a carico delle persone giuridiche, per i fatti di reato materialmente commessi, nel loro “interesse” o a loro “vantaggio” (art. 5, comma 1), da soggetti inseriti stabilmente nell’organizzazione e, precisamente:

a) da soggetti operanti in posizione apicale (vale a dire, ai sensi dell’art. 5, comma 1, “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente*”);

b) da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza ad opera di persone operanti in posizione di vertice.

In sostanza, accanto alla responsabilità penale dell’autore del reato, si colloca un’autonoma responsabilità dell’ente per il fatto altrui.

I destinatari della nuova disciplina sono “*gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”.

Le disposizioni non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ai sensi di quanto previsto dall’articolo 12 comma 3 del Decreto le sanzioni previste dal Decreto stesso, possono essere ridotte da un terzo alla metà se, prima dell’apertura del dibattimento di primo grado, (i) l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose dal reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; (ii) è stato adottato e reso operativo un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatosi ovvero ancora (iii) l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

L’adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a concorrere - insieme ad altre circostanze - a escludere la responsabilità dell’ente con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato ivi previste, rappresenta un atto di scelta responsabile sia sotto un profilo etico che sociale da parte della Società, che consente a tutti gli stakeholders di

beneficiarne nei rapporti con la Società.

In aderenza al contesto normativo precedentemente illustrato, Demetra ha, quindi, inteso adottare sin dal 2017 il proprio Modello organizzativo rispondente ai precetti statuiti dal Decreto ed al quadro normativo e regolamentare di riferimento, alla best practice in materia di governance ed alle indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative (tra le quali in primis Confindustria).

In tale ambito, Demetra ha dunque provveduto a:

- adottare ed attuare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto (di seguito il “**Modello**”);
- istituire, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 comma 1, lett. b) del Decreto 231, un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (“**l'Organismo di Vigilanza**” o anche “**l'OdV**”), deputato a vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del Modello adottato.

Il presente documento illustra i singoli elementi del Modello adottato da Demetra e l'approccio metodologico seguito per la creazione dello stesso.

Il Modello è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme di comportamento adottate dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello è consultabile nella apposita cartella in condivisione (*dati comuni\area comune\MOG D. Lgs 231 2001*).

Si sottolinea che l'intero complesso procedurale della Società (incluse le procedure non rilevanti ai fini del Decreto), a cui tutti gli Esponenti aziendali devono conformarsi, è disponibile nella apposita cartella in condivisione (*dati comuni\area comune\MOG D. Lgs 231 2001*).

La Parte Generale del Modello è pubblicata sul sito web aziendale alla pagina <https://ambulatoridemetra.it/demetra/wp-content/uploads/sites/2/2022/04/Demetra-MOG-231-parte-generale.pdf>

Il Codice Etico, facente parte del Modello adottato dalla Società, è pubblicato sul sito web aziendale alla pagina <https://ambulatoridemetra.it/demetra/wp-content/uploads/sites/2/2022/04/Codice-Etico.pdf>

L'ente non è, tuttavia, chiamato a rispondere per ogni reato commesso da soggetti aziendali, ma solo per quei reati che sono previsti tassativamente dal Decreto.

Dalla congiunta valutazione dei provvedimenti legislativi richiamati e recepiti nel D. Lgs. 231/2001, discende l'elencazione tassativa di una serie di fatti di reato, in relazione ai quali potrà configurarsi, sussistendone le condizioni richieste dal dettato normativo, una responsabilità amministrativa a carico dell'ente.

Si tratta delle fattispecie criminose riconducibili alle seguenti categorie di reato (i “**Reati**

**Presupposto”):**

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).



La legge 16 marzo 2006, n. 146 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”, entrata in vigore sul piano internazionale in data 1° settembre 2006, ha introdotto nell’ordinamento italiano la punibilità per i cosiddetti “**Reati Transnazionali**”.

Si tratta di quei delitti di un certo rilievo commessi da gruppi organizzati che, in considerazione del superamento dei confini nazionali nelle fasi di ideazione, preparazione, esecuzione, controllo o effetti, coinvolgono più Stati.

I Reati Transnazionali, seppur contenuti nella legge 146/2006, costituiscono anch’essi Reati Presupposto della responsabilità amministrativa degli enti definita dal Decreto e ai quali si applica la disciplina del Decreto.

Per una dettagliata descrizione delle tipologie dei Reati Presupposto si rinvia alla Parte Speciale del presente documento.

\*\*\*\*\*

L’ente è chiamato a rispondere unicamente nel caso in cui una delle fattispecie criminose sopra menzionate venga commessa dal soggetto aziendale operante in posizione apicale ovvero sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa all’ente deve sinteticamente osservarsi quanto segue.

In merito ai criteri oggettivi di attribuzione all’ente della responsabilità amministrativa, tre sono le condizioni previste dal Decreto, che consentono di collegare, ai fini della responsabilità, il reato all’ente:

- (a) il reato deve essere stato commesso “nell’interesse” o “a vantaggio” dell’ente;**
- (b) gli autori devono essere persone fisiche qualificate dalla posizione ricoperta in seno all’ente (di vertice o subordinata);**
- (c) tali soggetti non devono avere agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.**

Nell’ipotesi in cui gli autori del reato abbiano agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi, la responsabilità dell’ente è, infatti, esclusa.

Infatti, il fatto che il reato sia stato commesso nell’interesse esclusivo di soggetti diversi dall’ente recide il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica.

In tal caso, rimane del tutto indifferente anche l’eventuale vantaggio che l’ente può aver comunque tratto dal reato.

Per contro, nel caso in cui l’autore materiale abbia agito anche solo parzialmente nell’interesse dell’ente, il reato commesso darà luogo, comunque, a responsabilità amministrativa dell’ente medesimo.

In merito ai criteri soggettivi di attribuzione della responsabilità all’ente, i parametri da

valutare variano, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto aziendale operante in posizione di vertice ovvero da un soggetto aziendale operante in posizione subordinata.

Se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, dirigenza o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti in posizione apicale), l'esenzione da responsabilità dell'ente discende dalla prova delle seguenti quattro circostanze:

- (a) che, prima della commissione del fatto, siano stati adottati ed efficacemente attuati modelli di gestione ed organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
- (b) che il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli anzidetti sia stato affidato ad un apposito organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;**
- (c) che gli autori del reato abbiano tenuto le condotte illecite eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione predisposti;**
- (d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo (cfr. art. 6 comma 1, D. Lgs. 231/2001).**

L'intento del legislatore è, infatti, quello di ancorare la responsabilità dell'ente alla mancata adozione o al mancato rispetto di misure precauzionali, finalizzate a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti aziendali operanti in posizione di vertice e le cui condotte sono espressione della complessiva politica aziendale della società o dell'ente.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (cfr. art. 7 comma 1, D. Lgs. 231/2001).

Ciò significa che l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare di avere osservato gli obblighi di vigilanza. In merito, la legge puntualizza che *“in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (cfr. art. 7 comma 2, D. Lgs. 231/2001).

La disposizione in oggetto costruisce una sorta di presunzione a favore dell'ente, nel senso che, a differenza dell'ipotesi in cui il reato è commesso da soggetti operanti in posizione di vertice, se il reato è commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un lavoratore subordinato soggetto in posizione apicale, sarà onere del Pubblico Ministero provare la mancata adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione.

## **1.2 LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D.LGS. 231/2001.**

Il punto chiave della disciplina normativa di cui al Decreto è rappresentato dai modelli di organizzazione e gestione, la cui adozione ed efficace attuazione, in fase anteriore alla commissione di un reato, comporta l'esenzione da responsabilità della persona giuridica. L'art. 6 comma 2, del Decreto, precisa le caratteristiche cui devono rispondere i modelli in oggetto.

I modelli di organizzazione devono, in particolare, ottemperare alle seguenti linee-guida:

- individuazione della sfera di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. mappatura del rischio);
- previsione di protocolli e procedure, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio- reato;
- statuizione di norme di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- previsione di un sistema disciplinare adeguato, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'attenta lettura delle disposizioni già citate e, segnatamente degli artt. 6 e 7 del Decreto, consente altresì di formulare un'ultima considerazione in punto ai modelli di organizzazione.

Il Decreto in esame prevede modelli organizzativi distinti in relazione alla qualità soggettiva rivestita dagli autori del reato (soggetti apicali ovvero soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

Tuttavia, la tipologia dei reati presupposto disciplinati nel Decreto non sembra consentire una netta distinzione tra fattispecie criminose la cui commissione appaia più facilmente ascrivibile a soggetti apicali ovvero a soggetti subordinati.

L'unica eccezione a tale considerazione potrebbe apparire riconducibile a taluni reati societari, i quali, in ragione della loro natura di reati "propri", appaiono ascrivibili unicamente a determinati soggetti (amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori, revisori, soci).

Inoltre, occorre altresì evidenziare come gli stessi reati "propri" possano ben essere commessi da "chiunque" (dipendente o meno), a titolo di concorso eventuale.

In ragione di quanto detto, la società, ai fini della redazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ha ritenuto preferibile individuare, previa mappatura delle aree societarie a rischio, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in relazione alle attività

dalla stessa svolte e non alla tipologia dei soggetti coinvolti, sì da prevenire tutte le ipotesi di reato dinanzi descritte, qualunque sia il soggetto al quale esse risultino ascrivibili.

### 1.3 I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI

L'ente, pertanto, non sarà ritenuto responsabile, qualora, prima della commissione del reato, abbia adottato dei **“Modelli organizzativi idonei a prevenire reati”**.

Tali modelli, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, saranno oggetto di una valutazione di efficacia preventiva da parte del giudice, e dovranno avere i requisiti previsti dalla norma citata.

#### **“Art. 6. - Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente**

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle 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) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente”.

**“Art. 7. - Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente**

1. Nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

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

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

a) 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;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”

**1.4 LE SANZIONI.**

Nel caso in cui dovesse venire accertata la responsabilità della persona giuridica, il giudice penale potrà irrogare le relative sanzioni, che si bipartiscono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, applicabili, queste ultime, anche in via cautelare.

Le sanzioni previste, dunque, sono di due tipi: le sanzioni pecuniarie, che vengono sempre applicate, e la cui commisurazione per quote varia da un minimo di **Euro 25.822,84** a un massimo di **Euro 1.549.370,60**, e le seguenti sanzioni interdittive, che possono essere applicate anche in via cautelare, ai sensi degli artt. 45 e ss del Decreto:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

**1.5 DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.**

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dalla Società, in ottemperanza al disposto del Decreto, si applicherà di conseguenza ai seguenti soggetti:

- **Amministratori:** con questo termine si indicano tutti i componenti del Consiglio d'Amministrazione o l'Amministratore Unico o gli Amministratori della Società;
- **Sindaci:** con questo termine si indicano il Sindaco Unico ovvero tutti i componenti del Collegio Sindacale, siano essi sindaci effettivi o supplenti, se nominati;
- **Collaboratori:** con questo termine si indicano tutti i collaboratori e consulenti incaricati dalla Società.

Con esclusivo riferimento al Codice Etico, le norme e i criteri generali di condotta in esso contenuti si applicheranno anche a:

- **Clienti,** con questo termine si indicano tutti i soggetti che richiedano prestazioni alla Società dietro la corresponsione di un determinato corrispettivo;

- **Fornitori,** con questo termine si indicano tutti i soggetti ai quali la Società richiede di effettuare delle determinate prestazioni, dietro il pagamento di un determinato corrispettivo.

In ogni caso, le condotte dei Clienti e dei Fornitori non potranno essere oggetto di sanzioni irrogate dall'Organismo di Vigilanza della Società.

Solamente in caso di una violazione grave e ripetuta delle norme generali contenute nel Codice Etico, la Società può giustificare la risoluzione dei rapporti in essere con i suindicati soggetti.

## 2. SEZIONE SECONDA

### Codice Etico.

#### (PREMESSA E PRINCIPI GENERALI)

Demetra adotta il presente Codice Etico nella considerazione che la conduzione aziendale deve affrontare i rischi che il divenire economico fa emergere internamente ed esternamente, mettendo in campo risorse, organizzazione, procedure, sistemi di controllo, decisioni che permettono di prevenirli e fronteggiarli, consentendo all'impresa di esistere, di crescere e di prosperare.

Vengono così messe in luce aree di rischio non sufficientemente presidiate e aree in cui il controllo è ridondante, obsoleto o superato e si evidenziano i punti di debolezza da risanare con priorità.

Il presente Codice Etico forma parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001".

Il presente Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari per favorire la trasparenza, quale condizione fondamentale per il successo dell'impresa.

In ogni caso, sono da considerarsi valori fondamentali:

***Lealtà e coerenza:*** tanto nel senso principale di fedeltà ai riferimenti, all'obiettivo ed alla missione aziendale, quanto nelle relazioni che collegano i singoli alla Società e questa al Mercato;

***Attenzione costante al coinvolgimento dei Collaboratori*** di ogni ordine e livello, nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo della Società per mezzo della propria responsabilizzazione e valorizzazione delle competenze.

Demetra rispetta le leggi e i regolamenti, nazionali e comunitari, e ogni altra normativa in vigore nei Paesi ove si svolge la sua attività.

#### (OBIETTIVI E VALORI)

Obiettivo principale della Società è la tutela e la creazione di valore per tutti i soggetti coinvolti nelle attività di Demetra.

A tale scopo sono orientate le strategie aziendali.

#### (IMPARZIALITÀ)

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori, Demetra evita ogni discriminazione in base alla nazionalità, alla razza, allo stato di salute, alla sessualità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose.

#### (RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI E SENSIBILI)

Demetra assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Nel caso di trattamento di dati personali e sensibili, ai sensi del D. Lgs. 196 del 2003 "Codice

della Privacy”, Demetra adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

#### **(GESTIONE DEI RAPPORTI CONTRATTUALI)**

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, specialmente con i propri collaboratori, Demetra si impegna affinché l'autorità sia esercitata con imparzialità, equità e correttezza.

In particolare, Demetra garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio di un potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori stessi.

I contratti di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto negoziato liberamente dalle parti.

Demetra, nei contratti in validità, non approfitta di lacune contrattuali, o di eventi imprevisi per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nella quale si venga a trovare l'altro contraente.

In particolare, nell'ambito e nell'esercizio di rapporti contrattuali in essere con enti pubblici, Demetra rispetta scrupolosamente le clausole e tutte le specifiche contrattuali, impegnandosi a fare in modo che tutti i fornitori di Demetra siano resi edotti delle specifiche e del contenuto dei rapporti contrattuali in essere con gli enti pubblici, per garantire la migliore esecuzione di detti rapporti.

Demetra si impegna a portare a conoscenza delle controparti contrattuali il presente Codice Etico.

#### **(RAPPORTI CON ISTITUZIONI POLITICHE)**

Demetra si impegna a non finanziare alcun movimento o partito politico, sia in Italia che all'estero, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o feste di propaganda politica.

È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con gli organismi di cui sopra per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- a) finalità riconducibile all'oggetto sociale di Demetra;
- b) destinazione chiara e documentabile delle risorse utilizzate.

Salvo quanto sopra, Demetra può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza scopi di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello spettacolo, dello sport e dell'arte sono destinati solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, o per i progetti ai quali la società possa apportare costruttivamente la propria esperienza.

#### **(COMPORAMENTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI)**

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione, volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di Demetra.



In particolare, ogni rapporto con gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato da Demetra.

La condotta dei referenti di cui sopra deve essere improntata secondo criteri di lealtà e correttezza, e sempre nel rispetto delle Istituzioni.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della P.A. o ai loro parenti, sia italiani che esteri, salvo che si tratti di doni od utilità di modico valore.

Demetra considera atto di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A.

Nel corso di svolgimento di rapporti con la P.A., non dovranno essere intraprese (direttamente e/o indirettamente) le seguenti azioni:

esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;

offrire e/o fornire omaggi (di qualsiasi tipo e natura);

sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le Parti.

**(COMPORAMENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE  
E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO)**

Demetra si uniforma e rispetta la normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

**(COMPORAMENTI IN MATERIA DI GESTIONE DI RISORSE FINANZIARIE.  
BENI, DENARO O ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA)**

Ogni soggetto che utilizza risorse finanziarie di Demetra deve usare la massima diligenza e prudenza, e deve relazionare l'Organismo di Vigilanza della Società, istituito ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto.

Tale area è da considerarsi a rischio di commissione di reati, ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

**(COMPORAMENTI IN MATERIA AMBIENTALE)**

L'ambiente è un bene primario che Demetra si impegna a salvaguardare. A tal fine, Demetra rispetta la normativa vigente in ogni Paese ove si svolge la sua attività, ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso.

**(RAPPORTI CON I CONCORRENTI E TUTELA DELLA CONCORRENZA)**

Demetra si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di concorrenza leale e *antitrust*.

Demetra si astiene da qualsiasi comportamento collusivo e di abuso di posizione dominante, e dà piena e scrupolosa osservanza alle regole *antitrust* e alle direttive delle Authorities regolatrici del mercato.

Nell'ambito della leale concorrenza, la Società non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

**(ATTI DI CORTESIA COMMERCIALE)**

Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, sono consentiti solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire un vantaggio in modo improprio.

I soggetti che ricevono omaggi tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento il quale ne darà evidenza all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra dovranno rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

**(RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI)**

Demetra garantisce che le relazioni con clienti e fornitori siano condotte nel rispetto della legge ed in applicazione dei principi generali del Codice Etico.

In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate sulla correttezza, cortesia e disponibilità.

Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione.

### 3. SEZIONE TERZA:

#### **l'Organismo di Vigilanza art. 6 - d.lgs. 231/2001.**

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, incaricato, istituito e nominato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione, risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita *ad hoc* e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello.

La società Demetra ha definito che la composizione del proprio Organismo di Vigilanza possa essere sia in forma collegiale che monocratica, in ogni caso tale da garantire all'Organismo i necessari requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

#### **3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

La concreta ed efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla creazione di un organismo chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione adottato all'interno dell'organizzazione societaria.

In tal senso, il dettato normativo è inequivoco, posto che l'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto dispone infatti che, ai fini dell'esenzione da responsabilità, l'ente è tenuto a provare, non solo di avere adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, bensì anche di avere istituito un organismo dotato di *“autonomi poteri di iniziativa e controllo”*.

Per garantire il rispetto del Modello, la Società potrà istituire un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi, anche OdV) – collegiale o monocratico -, il quale sarà chiamato ad esercitare una duplice funzione:

- di *controllo* sull'idoneità e sulla concreta attuazione del Modello;

- di *consulenza*, finalizzata ad un adeguamento del Modello, anche in termini modificativi, alle esigenze di prevenzione.

L'identificazione dell'anzidetto Organismo, come richiesto dagli artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/2001, deve avvenire in conformità ai seguenti principi:

a) autonomia e indipendenza. L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali, costituenti l'oggetto dell'attività di vigilanza, ma deve godere di un'autonomia operativa e di *budget*, sì da poter operare per il raggiungimento dei suoi scopi istituzionali, vigilando senza condizionamenti, con obiettività e serenità di giudizio;

b) professionalità. L'OdV deve essere composto da persone dotate di elevata competenza tecnico - professionale;

c) continuità d'azione. L'OdV non deve svolgere mansioni operative all'interno della realtà aziendale che è chiamato a monitorare, posto che lo svolgimento della funzione di revisione interna deve avvenire in termini continuativi e nel rispetto dell'obiettività di giudizio in sede di verifica.

In particolare, l'OdV sarà composto da soggetti esterni alla realtà societaria, non legati alla stessa da alcun rapporto di lavoro subordinato.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e degli eventuali contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV potrà avvalersi, altresì, del supporto di ulteriori funzioni aziendali facenti capo a Demetra che, di volta in volta, potranno risultare utili per lo svolgimento delle attività indicate, nonché dell'ausilio di consulenti esterni, individuati per la loro riconosciuta professionalità e formalmente nominati con lettera di incarico.

Nell'esercizio della propria attività l'OdV opererà in piena autonomia, con il solo rispetto del mandato ricevuto ed avrà libero accesso a tutti gli uffici della società, senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

Le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcuna struttura aziendale, fatta salva l'attività di vigilanza espletata dal Consiglio di Amministrazione, al fine di valutare l'adeguatezza degli interventi effettuati dal medesimo Organismo, posto che all'Organo Amministrativo risulta riconducibile la responsabilità ultima in ordine all'efficace attuazione del Modello.

### **3.2 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dall'organo amministrativo della Società.

Non potranno far parte dell'OdV soggetti:

(i) nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta *ex* art. 444 c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (e sue successive modifiche ed integrazioni);

(ii) che siano sottoposti ad indagini da parte della Autorità Giudiziaria per reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

(iii) che si trovino nelle ipotesi previste dall'art. 2382 c.c.;

(iv) che si trovino in conflitto di interesse con la società.

Le predette circostanze costituiscono cause di ineleggibilità e, ove sopravvenute alla nomina, comportano l'immediata revoca dell'incarico.

Oltre a quanto sopra, i componenti dell'OdV dovranno, inoltre, possedere requisiti di onorabilità e professionalità come delineati nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e modificate il 18 maggio 2004 (e successivi aggiornamenti) e come richiesto alla stregua delle recenti interpretazioni giurisprudenziali nella materia, qualora maggiormente restrittivi.

L'OdV avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, dallo stesso proposte, in ordine alla quale esso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

### **3.3 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA.**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza rimarranno in carica sino a tre esercizi e potranno essere rinominati.

In caso di cessazione in corso di mandato, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla sostituzione. Il componente così nominato si considera scaduto insieme ai componenti effettivi in carica all'atto della sua nomina.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico, specificamente per le risorse umane dedicate:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto; ovvero:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato

motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi;

- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti nel presente documento.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un incaricato *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'OdV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'OdV potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

a) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quali, a titolo esemplificativo, l'omessa redazione del *report* annuale da inviare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;

b) l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società, ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento);

c) l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organo di Controllo.

La revoca per giusta causa del mandato, conferito ad uno dei componenti dell'OdV, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvede immediatamente a nominare un nuovo OdV.

In caso di temporaneo impedimento di uno dei membri dell'OdV, di durata superiore a tre mesi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un supplente. Il supplente cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento del componente dell'OdV.

In caso di rinuncia all'incarico o di conoscenza di fatti che comprovano la sopravvenuta incapacità di un suo membro, l'OdV ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà, senza indugio, ad adottare ogni conseguente provvedimento.

### **3.4 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

L'OdV si riunisce ogni volta in cui ne ravvisi l'opportunità. È fatto, in ogni caso, obbligo all'OdV di riunirsi almeno una volta ogni trimestre.

Le riunioni dell'OdV sono convocate, mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato anche a mezzo telefax o posta elettronica, almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, il giorno prima di tale data.

In caso di partecipazione di tutti i componenti dell'OdV, pur in assenza di formale convocazione, la riunione si intende validamente indetta.

All'esito di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dal Presidente e dal segretario nominato durante ciascuna riunione, che potrà anche essere soggetto non componente dell'OdV.

Per le deliberazioni aventi ad oggetto la proposta di applicazione di sanzioni disciplinari, nonché le modifiche e/o integrazioni del Modello, è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Organismo, sì da consentire una valutazione congiunta di ciascun componente per argomenti di indiscutibile rilievo nella gestione aziendale.

### **3.5 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.**

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I predetti devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV trattata in conformità alle previsioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").

### **3.6 ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza della Società consistono, in via meramente esemplificativa e non tassativa, nel:

- vigilare sull'osservanza dei flussi informativi di cui alla parte generale del presente Modello, nonché sul rispetto delle prescrizioni, individuate nella parte speciale dello stesso, da parte dei soggetti apicali e di persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;

- vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura societaria ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;

- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione integrazioni, aggiornamenti e/o modifiche del Modello, in relazione alla mutata normativa applicabile, a modifiche intervenute nell'operatività aziendale e negli assetti organizzativi interni, ovvero alla sopravvenuta necessità di elaborare, in ambito aziendale, procedure più efficaci in chiave preventiva;

- fornire consulenza –ove richiesta- sulla coerenza di specifiche condotte concrete rispetto al Modello;

- curare la raccolta, l'esame e la conservazione delle informazioni e segnalazioni ricevute.

Per l'espletamento delle suddette funzioni, i componenti dell'OdV potranno esercitare, anche disgiuntamente, l'ordinaria attività di vigilanza, nonché l'attività diretta a ricevere informazioni e segnalazioni dai responsabili delle singole aree a rischio, dai funzionari, dipendenti, amministratori, dirigenti.

Ove nello svolgimento delle suddette attività emerga la necessità dell'intervento e/o dell'ausilio di un professionista specializzato, i componenti dell'OdV potranno avvalersi del contributo professionale di consulenti esterni, dotati delle necessarie specializzazioni e/o competenze, entro i limiti del budget aziendale stanziato a beneficio del medesimo Organo.

In coerenza con i principi generali di cui sopra, sono affidati all'OdV i seguenti compiti operativi:

- monitorare, affinché il Modello venga adeguatamente diffuso e compreso all'interno dell'organizzazione aziendale; a tal fine l'OdV provvederà a diffondere una circolare interna, rivolta a tutto il personale, in cui vengano illustrati i contenuti del Decreto, il Modello adottato e le sue eventuali modifiche, con particolare riferimento alle norme di condotta, ai protocolli e alle procedure adottate; provvederà ad indirizzare a tutto il personale una nota esplicativa, contenente le novità riguardanti il sistema disciplinare e predisporrà altresì una nota informativa sul decreto legislativo, il Modello, le norme di condotta, i protocolli e le procedure ivi adottati, da allegare alla lettera di assunzione di ciascun lavoratore;

- monitorare, affinché il Modello venga pubblicizzato all'esterno della società, in tutti i rapporti intercorrenti con i consulenti, i fornitori, i *partner* ed i clienti, mediante predisposizione di apposite informative sulle nuove politiche e procedure adottate da Demetra e formulando, ove possibile, clausole contrattuali che sanzionino l'inosservanza del Modello e delle norme di condotta, protocolli e procedure in esso contenute;

- organizzare, in occasione dell'applicazione del Modello, corsi di formazione diversificati, per tutti i soggetti aziendali, apicali e non, al fine di illustrare i contenuti del Modello e, in generale,



promuovere l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del corretto funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;

- svolgere ispezioni, di propria iniziativa ovvero a seguito di segnalazioni rilevanti- effettuate dai responsabili delle aree a rischio o da altri soggetti aziendali- presso tutti i settori aziendali, in particolare nelle aree a rischio individuate, al fine di verificare la corretta ed efficace applicazione del Modello, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in esso analiticamente richiamati;

- effettuare, attraverso controlli di *routine* e a sorpresa, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio, anche in ottemperanza a quanto previsto dal proprio piano di attività annuale;

- assicurare l'elaborazione di un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure, in particolare nelle aree di attività a rischio individuate, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale.

Per ciascun anno di attività, l'OdV della Società redigerà un piano di attività annuale, avente ad oggetto l'individuazione delle principali aree di rischio ai sensi del Decreto e l'individuazione delle attività ispettive e di audit che verrà svolta dall'OdV.

### **3.7 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.**

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV della Società mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, se nominato, affinché questi possano effettuare in qualsiasi momento, anche a campione, verifiche e controlli, tutti i *report* aventi ad oggetto le ispezioni effettuate di propria iniziativa, le ispezioni effettuate dai responsabili delle aree a rischio, nonché le segnalazioni ricevute dai predetti responsabili.

A tal fine, l'OdV redige, con cadenza annuale, un *report* riassuntivo delle citate ispezioni e/o segnalazioni all'interno della propria relazione annuale sull'attività svolta, che invia al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, ove nominato.

Inoltre, l'OdV comunica all'organo amministrativo e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, non appena le riscontra, le singole violazioni del Modello, al fine di consentirne l'accertamento e l'eventuale perseguibilità, mediante l'applicazione delle sanzioni previste nel presente Modello.

Comunica, inoltre, all'organo amministrativo tutti i suggerimenti utili, al fine di apportare le

modifiche necessarie per l'aggiornamento e la concreta attuazione del presente Modello.

Resta fermo che l'OdV della Società potrà essere convocato, in qualsiasi momento, all'organo amministrativo e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni di criticità specifiche riscontrate.

Ogni anno, inoltre, l'OdV dovrà trasmettere al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, una relazione annuale sull'attività svolta, le eventuali criticità emerse in detta attività, sia in termini di comportamenti, sia in termini di efficacia del Modello, indicando, altresì, se sono stati effettuati aggiornamenti della mappatura delle aree a rischio e delle attività a rischio.

Il *reporting* avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza presenterà, inoltre, per ciascun esercizio, un piano delle attività previste.

### **3.8 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

**3.8.1.** L'OdV provvede a stabilire i più appropriati canali di comunicazione attraverso cui gli interlocutori della Società (in via esemplificativa, membri di organi sociali, e, in genere, terze parti con cui la Società intrattenga rapporti di natura commerciale) - sono tenuti ad inoltrare le proprie segnalazioni circa una sospetta violazione del Modello, una situazione che possa evolvere verso la commissione di uno dei reati presupposti *ex* Decreto ovvero i propri suggerimenti circa un possibile miglioramento del Modello.

**3.8.2.** L'OdV analizza tutte le segnalazioni ancorché ad esso pervenute in forma anonima, nel corso della prima riunione successiva alla ricezione della segnalazione ovvero immediatamente ove ne ravvisi l'opportunità.

**3.8.3.** Se la segnalazione: **(i)** risulta precisa e circostanziata; e **(ii)** reca chiara indicazione di fatti specifici e circostanze concrete; e **(iii)** riferisce di violazioni del Modello organizzativo, l'OdV è tenuto a svolgere una indagine.

(A) A tal fine, l'OdV, direttamente ovvero anche con il supporto della funzione di Internal Audit (se nominata) compie le più adeguate verifiche per accertare la veridicità e fondatezza dei fatti esposti e, se del caso, acquisisce informazioni dall'autore della segnalazione ed il presunto responsabile della violazione segnalata.

(B) Le audizioni sono realizzate dall'OdV e di esse viene sempre redatto processo verbale.

(C) Qualora all'esito delle indagini l'OdV giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, l'OdV provvede, per un verso, a suggerire le eventuali azioni correttive sul Modello e, per altro verso, informa delle conclusioni cui è pervenuto il Consiglio di Amministrazione.

(D) Qualora all'esito delle indagini l'OdV non giunga alle predette conclusioni, l'OdV proporrà eventuali misure correttive o delle integrazioni del Modello che giudicherà opportune per ridurre il rischio di commissione di reati o di violazioni analoghe a quelle segnalate. Se del caso, l'OdV potrà formulare raccomandazioni nei confronti di persone comunque coinvolte nella vicenda denunciata.

**3.8.4.** Nel caso in cui la segnalazione difetti di uno o più dei requisiti indicati ai punti che precedono, l'OdV potrà svolgere le verifiche che sia possibile realizzare, avuto riguardo alla natura e qualità delle informazioni rese dal denunciante ed alla ragionevolezza e verosimiglianza delle violazioni segnalate.

(i) Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV accerti che la segnalazione sia meramente diffamatoria o, comunque, assolutamente generica, archiverà la segnalazione dando ciò atto e motivazione nella riunione in cui tale decisione verrà adottata.

(ii) Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, l'OdV informa delle conclusioni cui è pervenuto il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

(iii) In ogni caso, l'OdV valuta e suggerisce alle competenti funzioni aziendali l'adozione delle misure correttive o delle integrazioni del Modello che giudicherà opportune per ridurre il rischio di commissione di reati o di violazioni analoghe a quelle segnalate ed eventualmente riscontrate.

**3.8.5.** Tutti gli Esponenti aziendali sono tenuti a effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Demetra - anche al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative - ha introdotto un sistema di whistleblowing coerente con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ("Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali") di seguito, anche "Decreto Whistleblowing".

La Società ha identificato nell'OdV l'organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni connesse al sistema di whistleblowing secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lettera b) del Decreto Whistleblowing. In particolare, all'OdV – mediante i canali di seguito indicati - potranno essere inviate le segnalazioni interne delle informazioni relative alle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o le violazioni del presente Modello. Dovranno altresì essere riferite tutte le notizie rilevanti relative al compimento di comportamenti attivi ed omissivi – ovvero la ragionevole convinzione del loro

compimento - che potrebbero far sorgere una responsabilità di Demetra ai sensi del Decreto.

L'OdV deve, infatti, essere informato relativamente a qualsivoglia notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito dal Codice e dal Modello ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta e in forma orale attraverso uno dei seguenti canali:

- utilizzando la apposita casella e-mail [odv@Demetra1953.it](mailto:odv@Demetra1953.it), accessibile esclusivamente all'OdV;
- per iscritto a mezzo lettera, con dicitura "riservata", indirizzata a "Organismo di Vigilanza di Demetra S.r.l.", presso Demetra Padana S.r.l., via Vincenzo Giardini, 11, 48022 – Lugo (RA).
- a partire dal 17 dicembre 2023, tramite contatto telefonico al numero telefonico indicato nella "procedura whistleblowing", con segreteria automatica che permette la registrazione di messaggi vocali della lunghezza di 2 minuti, nel corso dei quali l'esponente è invitato a indicare il tipo di illecito da segnalare, il soggetto segnalato, la modalità di contatto diretto richiesta (incontro, appuntamento telefonico), un eventuale proprio recapito telefonico o e-mail. Nel caso di richiesta di appuntamento telefonico, la segnalazione viene raccolta nel corso di un colloquio telefonico cui partecipa l'OdV. Il colloquio viene verbalizzato o registrato. Nel corso del colloquio potrà essere richiesto al soggetto di chiarire o di fornire ulteriori informazioni
- per il tramite della piattaforma telematica dedicata che Demetra potrà eventualmente attivare per le segnalazioni scritte e orali, fatta salva la segnalazione attraverso lettera.

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'OdV potrà prendere in considerazione anche segnalazioni "anonime", ossia segnalazioni effettuate senza identificazione del soggetto segnalante, qualora adeguatamente circostanziate per consentire di svolgere le necessarie verifiche.

Le segnalazioni all'OdV e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

La Società ha predisposto una specifica "procedura whistleblowing" a cui si rinvia.

### **3.9 Sanzioni.**

**3.9.1.** Nei casi descritti ai paragrafi che precedono, l'OdV riferisce all'organo amministrativo della segnalazione pervenuta e dell'esito delle indagini svolte. In particolare, sulla base di tali risultanze, l'OdV esprime la propria valutazione di gravità ed imputabilità della violazione ad uno o più soggetti aziendali a mente di quanto previsto del "Sistema Disciplinare" e demanda all'organo amministrativo stesso l'attivazione della azione disciplinare e la successiva quantificazione ed irrogazione della sanzione in applicazione del presente articolo e di quanto previsto dal predetto Sistema Disciplinare. Nel caso di Amministratori e Sindaci, l'organo amministrativo potrà proporre alla successiva assemblea la revoca per giusta causa dell'Amministratore e/o Sindaco, in ottemperanza a quanto previsto comunque dal Sistema Disciplinare.

**3.9.2.** Le sanzioni disciplinari vengono definite anche in conformità a quanto previsto ex articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla vigente contrattazione collettiva applicabile.

**3.9.3.** Fermo quanto precede, si precisa che:

(a) la dolosa violazione di legge, la commissione di reati ovvero la violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato;

(b) la colposa, imprudente, negligente o omissiva condotta o comportamento potrà comportare la medesima sanzione, in relazione: (i) alla gravità della vicenda; (ii) alle conseguenze pregiudizievoli cagionate (non necessariamente solo economiche); (iii) alla eventuale recidiva; (iv) all'impatto sull'ambiente aziendale; (v) all'importanza dei principi o delle procedure violate; (vi) alle ricadute sulla fiducia e sulla affidabilità circa i futuri comportamenti;

(c) nei casi di minore importanza, privi di ricadute pregiudizievoli, saranno comunque adottati provvedimenti disciplinari graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

## 4. SEZIONE QUARTA

### CODICE SANZIONATORIO

Demetra si impegna, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, a rendere conoscibile a tutti i soggetti ad essa riconducibili, il presente codice sanzionatorio. A tal fine, realizza tutte le iniziative adeguate al raggiungimento di tale scopo.

#### (DEFINIZIONI)

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli sono soggetti in posizione apicale ai sensi della lettera a) e b) dell'art 5 del Decreto

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria 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).

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli si intende:

- a) per violazione colposa, quella che, anche se preveduta non è voluta, e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e degli standards e procedure del Codice Etico e del Modello;
- b) per violazione dolosa quella prevista, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida e le procedure del Modello.

Salvo prova contraria, la violazione del Modello si considera dolosa.

#### (VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO)

È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare la corretta applicazione delle procedure, nonché vigilare sulla corretta applicazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza riscontra direttamente le violazioni del Modello, oppure si avvale dei responsabili delle singole divisioni.

Ogni dipendente della Società deve segnalare, mediante comunicazione scritta, ogni violazione all'Organismo di Vigilanza, ovvero mediante opportuni canali di reporting che l'OdV si impegna ad approntare. In ogni caso, Demetra si impegna a rispettare la riservatezza dei segnalanti, al fine di evitare ogni tipo di ritorsione.

Nel caso specificato sopra, l'OdV, prima di proporre la sanzione, deve obbligatoriamente acquisire i fatti che provino la veridicità della violazione segnalata.

#### (SANZIONI)

Nella scelta delle sanzioni da applicare, l'OdV deve agire secondo criteri improntati alla proporzionalità ed efficacia, con riguardo alla tutela del destinatario della stessa. La sanzione applicata deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione, e tenere in considerazione tutte le circostanze

della violazione.

Per i prestatori di lavoro subordinato, siano essi operai, impiegati o quadri intermedi, l'OdV, in caso di violazioni del Modello, potrà proporre le seguenti sanzioni:

- a) il rimprovero verbale, nei casi di violazione colposa;
- b) l'ammonizione scritta;
- c) la multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro per una durata non superiore a tre giorni;
- e) la sanzione pecuniaria, nei limiti di cui all'art 7 dello S.L., per reiterata violazione colposa o per violazione dolosa;
- f) il trasferimento disciplinare, qualora sia previsto dal CCNL applicabile, per reiterata violazione colposa, o per seconda violazione dolosa;
- g) il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, nel caso di plurime reiterazioni di violazioni colpose, o nel caso di violazioni tali da far incorrere la Società in una delle ipotesi di applicazione della responsabilità amministrativa, di cui al Decreto;
- h) il licenziamento con o senza preavviso.

In ogni caso, quando l'OdV ritiene di applicare la sanzione del licenziamento, deve motivare tale scelta.

Nei casi in cui la condotta costituisca reato e sia già cominciato il procedimento penale, l'OdV, nel rispetto dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni, potrà proporre l'applicazione, in via cautelare, della sospensione del soggetto dalla retribuzione e dalle proprie mansioni, in attesa dell'esito del giudizio penale.

Salvo quanto previsto nei paragrafi precedenti, l'OdV potrà proporre, nel caso in cui la condotta del soggetto rappresenti la commissione di uno dei reati di cui agli artt. 24 e seguenti del Decreto, idonea a provocare l'applicazione del disposto del Decreto, sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, la sospensione cautelare del soggetto.

#### **(SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI)**

In caso di violazione, da parte di dipendenti che ricoprano la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello, la Società provvede ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti, dalla stessa applicato.

#### **(SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI)**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più amministratori, l'OdV informa il Collegio Sindacale, se nominato, e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli

opportuni provvedimenti, tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi di Demetra.

Nel caso di violazioni dell'Amministratore Unico, l'iniziativa compete all'OdV che dovrà provvedere alla convocazione dell'assemblea affinché assuma i relativi provvedimenti

**(SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI)**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e l'organo amministrativo, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi di Demetra.

**(SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI)**

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner, delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.