

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
di
Greenyard Fresh Italy S.p.A. unipersonale





SOMMARIO

PREMESSA.....	5
PARTE PRIMA	8
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	8
1.1.1 Inquadramento	8
1.1.2 Responsabilità dell'ente: natura giuridica ed autonomia.	10
1.1.3 I soggetti destinatari del Decreto	12
1.1.4 I reati rilevanti ai fini della responsabilità dell'ente: i Reati presupposto.	12
1.1.5 Criteri di imputazione della responsabilità del reato all'ente sul piano oggettivo.	14
1.1.6 Criteri di imputazione della responsabilità del reato all'ente sul piano soggettivo.	17
1.1.7 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	17
1.1.8 Organismo di Vigilanza	20
1.1.9 Le sanzioni	22
PARTE SECONDA.....	26
2.1 LA SCELTA DI ADOZIONE DEL MODELLO	26
2.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	26
2.3 IL PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231 E L'APPROCCIO METODOLOGICO	29
2.4 IL MODELLO 231 DI GREENYARD	31
2.4.1 Finalità del Modello 231	31
2.4.2 Natura del Modello 231 e rapporti con il Codice Etico e con il Codice di Condotta	33
2.4.3 Destinatari del Modello 231.....	34
2.4.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello 231.....	34
PARTE TERZA.....	36
3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	36
3.1.1 Identificazione dell'OdV.....	36
3.1.2 La Composizione dell'OdV e i requisiti per la nomina	37
3.1.3 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica.....	38
3.1.4 Cause di ineleggibilità, sostituzione, revoca, decadenza, recesso dall'incarico	39
3.1.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	43
3.1.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	46
3.1.8 Conservazione delle informazioni	54
3.2 DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	54
3.2.1 Attività informativa.....	55
3.2.2 Formazione del personale	55
3.2 SISTEMA SANZIONATORIO	57
3.3.1 Violazioni del Modello 231, del Codice Etico, del Codice di Condotta e/o alle procedure aziendali esistenti poste a loro presidio.....	58
3.3.2 Misure nei confronti dei dipendenti (operai, impiegati e quadri)	60
3.3.3 Misure nei confronti dei dirigenti	63
ALLEGATI.....	68
TABELLA DELLE REVISIONI DEL MODELLO	68



PREMESSA

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito semplicemente il “**Decreto**”) è stata introdotta nell’ordinamento giuridico italiano la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”.

Come verrà più dettagliatamente specificato nel prosieguo, il Decreto prevede una speciale responsabilità a carico degli enti nel caso in cui persone a vario titolo ad essi ricollegabili commettano alcuni reati, tassativamente elencati (di seguito i “**Reati Presupposto**”), nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Lo stesso Decreto, tuttavia, prevede una esimente da tale responsabilità qualora gli enti abbiano adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di tali reati.

Attraverso l’adozione di un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito semplicemente il “**Modello 231**”), il Consiglio di Amministrazione di Greenyard Fresh Italy S.p.A. (di seguito denominata “**Greenyard**” o la “**Società**”) intende dotare la Società di uno strumento che consenta di aumentare la qualità, la trasparenza, l’efficacia e l’efficienza dell’organizzazione aziendale e di garantire il rispetto del principio di legalità, nella convinzione che tale scelta – oltre a rappresentare uno dei presupposti per il riconoscimento dell’esimente dalla predetta responsabilità - costituisca la condizione per il successo della Società.

Il Modello 231 è composto da una Parte Generale, composta da tre parti, e da Parti Speciali.

Parte Generale

La Parte Prima del Modello 231 è dedicata ad una breve illustrazione dei tratti sostanziali della responsabilità dettata dal Decreto, ritenuta necessaria per consentire a tutti i destinatari (come di seguito saranno definiti) il più consapevole inquadramento del Modello 231; la Parte Seconda riguarda l’adozione da parte di Greenyard del modello di organizzazione, gestione e controllo e dei presidi previsti dal Decreto; la Parte Terza è dedicata alla disciplina dell’Organismo di Vigilanza, al sistema informativo/formativo ed al sistema disciplinare.



Parti Speciali

Le Parti Speciali riguardano le fattispecie di reato incluse nei Reati Presupposto che – in seguito allo svolgimento dell’attività di *risk assessment* – sono state valutate come potenzialmente commissibili nell’ambito delle attività svolte dalla Società.

In relazione a tali fattispecie di reato sono individuate le attività sensibili alla possibile commissione del reato e sono stabiliti gli obblighi di fare (ad es. l’adozione di determinati comportamenti, il rispetto delle procedure, le segnalazioni agli organismi di controllo) e di non fare (divieti), nonché gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione del rischio di commissione di tali reati.

Le Parti Speciali hanno l’obiettivo di indirizzare i comportamenti dei destinatari del Modello 231 nelle varie aree operative, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società. Gli obblighi di fare e di non fare previsti, quindi, sono vincolanti per i destinatari del Modello 231 ed hanno una precisa valenza giuridica poiché, in caso di violazione di tali obblighi, la Società reagirà applicando il sistema disciplinare e sanzionatorio descritto nella Parte Generale.

Costituiscono parte integrante del Modello 231 il Codice Etico (Allegato n. 1 al presente documento) ed il Codice di Condotta (Allegato n. 2 al presente documento), adottati da Greenyard allo scopo di esprimere le regole di deontologia aziendale che la Società riconosce come proprie e di cui si aspetta l’osservanza da parte dei propri collaboratori e dei propri interlocutori.

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai seguenti soggetti (di seguito i “**Destinatari**”):

- i componenti degli organi sociali;
- tutto il personale di Greenyard., ivi compreso quello eventualmente distaccato all’estero presso società del Gruppo Greenyard, intendendo per tale:
 - i dipendenti subordinati, incluso il top management;
 - collaboratori legati da contratto dipendente a termine (inclusi ad es. i collaboratori a progetto e in stage);
 - i dipendenti di società del Gruppo eventualmente distaccati presso la Società;
- nei limiti del rapporto instaurato con gli stessi, i soggetti esterni alla Società che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione a favore della Società

per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti di tali soggetti il rispetto del Modello 231 è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente – a pena di risoluzione del rapporto – ad attenersi ai principi del Modello 231 e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello 231. Si intendono per tali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i lavoratori autonomi o parasubordinati;
- i professionisti;
- i consulenti;
- gli agenti;
- i fornitori;
- i partner commerciali

PARTE PRIMA

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1.1 Inquadramento

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha disciplinato la responsabilità amministrativa da reato degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni (anche prive di personalità giuridica), prevedendo un apposito sistema sanzionatorio ed il relativo procedimento di accertamento e di irrogazione delle sanzioni ad opera del giudice penale.

Tale Decreto è stato promulgato in attuazione dell'art. 11 della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, relativa alla ratifica ed esecuzione di svariati atti internazionali – elaborati in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione Europea (1) – tra cui anche la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 che all'art. 2 prevedeva una responsabilità amministrativa (ma dipendente da reato e di competenza del giudice penale) degli enti in relazione a determinate fattispecie di reato, consumato od anche solo tentato.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, l'ordinamento giuridico italiano non prevedeva misure sanzionatorie dirette in capo all'ente nel caso di commissione di reati da parte di organi dell'ente o di persone proposte all'ente, con l'esclusiva responsabilità della persona fisica autrice dell'illecito, in ossequio al principio – di origine costituzionale – in base al quale la responsabilità penale è personale e dunque “*societas delinquere non potest*”. La legge (2) prevedeva solamente, a carico

¹ La rubrica della legge delega del 29 settembre 2000, n. 300 è la seguente: “*Ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'articolo K. 3 del Trattato sull'Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica*”.

² Le norme di riferimento sono il combinato disposto degli artt. 196 e 197 del codice penale e 6, comma 3, della Legge 689/81. L'art. 196 c.p., rubricato “*Obbligazione civile per le multe e le ammende inflitte a persona dipendente*”, dispone che “*Nei reati commessi da chi è soggetto all'altrui autorità, direzione o vigilanza, la persona rivestita dell'autorità, o incaricata della direzione o vigilanza, è obbligata, in caso di insolvibilità del condannato, al pagamento di una somma pari all'ammontare della multa o dell'ammenda inflitta al colpevole, se si tratta di violazioni di disposizioni che essa era tenuta a far osservare e delle quali non debba rispondere penalmente. Qualora la persona preposta risulti insolubile, si applicano al condannato le disposizioni dell'articolo 136*”.

dell'ente, l'obbligazione civile sussidiaria per il caso di insolvenza dell'autore materiale del reato (che dell'ente avesse la rappresentanza o l'amministrazione, o che ne fosse dipendente) nel pagamento delle sanzioni pecuniarie a lui comminate. Tale obbligazione sussidiaria dell'ente al pagamento della sanzione ad altro soggetto comminata è tutt'ora operante; ad essa si aggiunge, per effetto del Decreto, una responsabilità autonoma dell'ente nel caso di reati commessi (o tentati) nell'interesse od a vantaggio dell'ente medesimo: in caso di accertamento della responsabilità (od anche solo in fase cautelare) le sanzioni vengono comminate all'ente in proprio. Trattasi di sanzioni amministrative comminate dal giudice penale.

Il Decreto ha per la prima volta introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti in sede penale, che si affianca alla responsabilità della persona fisica (o delle persone fisiche) che ha (hanno) realizzato (o tentato di realizzare) materialmente il fatto illecito.

Come evidenziato nella stessa relazione accompagnatoria del Decreto (di seguito semplicemente la **“Relazione”**), l'esigenza di colmare quella che veniva sentita come una lacuna dell'ordinamento giuridico italiano - anche in considerazione alla circostanza che in molti altri Paesi europei la responsabilità della *societas* era già una realtà affermata - portò ad inserire tale nuova forma di responsabilità.

Le norme del Decreto vogliono dunque rispondere – come si legge nella Relazione – alla *“esigenza, già diffusamente avvertita (soprattutto dagli organi di giustizia europei), di omogeneizzare i sistemi di responsabilità amministrativa e di responsabilità penale all'insegna delle massime garanzie previste per quest'ultimo (i.e. sistema sanzionatorio dell'ente), spingendo verso la nascita di un sistema punitivo che - nel caso degli enti - rappresenta senza dubbio un tertium genus rispetto ad entrambi (i.e. illecito amministrativo e responsabilità penale delle persone fisiche)”*.

L'art. 197 c.p., rubricato *“Obbligazione civile delle persone giuridiche per il pagamento delle multe e delle ammende”* statuisce al primo comma che *“Gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo Stato, le regioni, le province ed i comuni, qualora sia pronunciata condanna per reato contro chi ne abbia la rappresentanza, o l'amministrazione, o sia con essi in rapporto di dipendenza, e si tratti di reato che costituisca violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dal colpevole, ovvero sia commesso nell'interesse della persona giuridica, sono obbligati al pagamento, in caso di insolvenza del condannato, di una somma pari all'ammontare della multa o dell'ammenda inflitta. Se tale obbligazione non può essere adempiuta, si applicano al condannato le disposizioni dell'articolo 136”*.

L'art. 6, comma 3, della L. 689/81 prevede che *“Se la violazione è commessa dal rappresentante o dal dipendente di una persona giuridica o di un ente privo di personalità giuridica o, comunque, di un imprenditore, nell'esercizio delle proprie funzioni o incombenze, la persona giuridica o l'ente o l'imprenditore è obbligata in solido con l'autore della violazione al pagamento della somma da questo dovuta”*.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs.

231/2001 approvato dal Consiglio di Amministrazione di Greenyard Fresh Italy S.p.A. unipersonale in data 21.12.2023 - Prima versione del Modello

Pagina 9 di 68

In questa “nuova” forma di responsabilità, il fatto di reato è sempre quello previsto dalla norma incriminatrice penale ed è sempre realizzato (o tentato) dalla persona fisica, che ne risponderà personalmente secondo le ordinarie regole della responsabilità penale; ma quando per tale fatto di reato la legge preveda espressamente altresì la responsabilità dell’ente, si potrà parlare di illecito amministrativo “dipendente” dal reato, con responsabilità autonoma a carico dell’ente. È quanto previsto negli artt. da 24 a 25- *duodevicies* del Decreto, oltre che nell’art. 10 della L. 146/2006 per i reati transnazionali, nei quali sono elencati i reati – disciplinati nel codice penale, nel codice civile ed in leggi speciali –, in relazione alla commissione (od anche solo al tentativo di commissione) dei quali è prevista la responsabilità amministrativa dipendente da reato dell’ente nel cui interesse o a vantaggio del quale il reato medesimo è compiuto (o tentato).

1.1.2 Responsabilità dell’ente: natura giuridica ed autonomia.

Il Decreto qualifica la responsabilità dell’ente quale responsabilità amministrativa: ciò risulta testualmente dalla *rubrica legis*, nonché dal Capo I del Decreto, rubricato per l’appunto “*Responsabilità amministrativa dell’ente*”, specificando poi, nella rubrica della Sezione III del medesimo Capo I, che trattasi di “*Responsabilità amministrativa da reato*”.

Nella Relazione al Decreto, ulteriormente precisando l’indagine sulla natura della responsabilità dell’ente sancita dal Decreto, si afferma che “*tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla L. 689 del 1981. Con la conseguenza di dar luogo alla nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

Non mancano opinioni dottrinali che non esitano a qualificare la responsabilità degli enti delineata dal Decreto come responsabilità avente natura sostanzialmente penale: “*Poiché la responsabilità dell’ente dipende da reato, essa soggiace allo stigma tipico di un giudizio penale, sfocia in una*

sanzione punitiva di contenuto omologo a quello di una sanzione penale, è difficile non attribuirle una natura sostanzialmente penale.”⁽³⁾

Ciò che ne risulta è un sistema di responsabilità a carico dell'ente che sorge in occasione e per effetto della commissione di un reato (o del tentativo di commettere un reato). Quest'ultimo finisce con il generare due autonome e parallele responsabilità: una in capo alla persona fisica che lo ha realizzato (anche solo nella forma del tentativo) e l'altra in capo all'ente che ne beneficia o nel cui interesse è stato compiuto. Queste due forme di responsabilità sorgono dal medesimo fatto di reato ma rimangono poi distinte l'una dall'altra ed autonome. È quanto enunciato dall'art. 8 del Decreto, rubricato “*Autonomia delle responsabilità dell'ente*”, nel quale è precisato che “*la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia*”: pertanto la responsabilità dell'ente sussiste anche qualora non sia (o non sia più) perseguibile – in base a quanto specificato alle citate lettere a) e b) – l'autore materiale del reato.

Il vincolo tra le due distinte responsabilità rimane a livello procedurale, laddove l'art. 38 del Decreto prevede che il procedimento per l'illecito amministrativo ed il procedimento penale a carico dell'autore materiale del reato da cui l'illecito dipende siano trattati insieme (c.d. *simultaneus processus*). La Relazione sottolinea che, per quanto le vicende (processuali) delle persone fisiche e dell'ente siano tra loro strettamente correlate, “*ciò non toglie che in talune limitate ipotesi, l'inscindibilità tra le due possa venir meno. (...) Con riguardo al momento che qui interessa, la nascita del procedimento, il comma 1 dell'art. 8 lascia sussistere la responsabilità dell'ente anche quando l'autore del reato non sia stato identificato ovvero non sia imputabile*”.

Per completezza si segnala, inoltre, che il principio del *simultaneus processus*, cui s'è testé accennato, ha imposto al legislatore la previsione in base alla quale quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di

³ Tullio Padovani, *Diritto Penale*, Giuffrè Editore, Milano 2004.

procedibilità, ovvero nel caso di amnistia (causa di estinzione del reato e della pena) non si possa neppure procedere all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente.

Dall'accertamento della responsabilità in capo all'ente discende l'applicazione di una serie di sanzioni disciplinate dall'art. 9 del Decreto, che sono esaminate nel paragrafo 1.1.9.

1.1.3 I soggetti destinatari del Decreto

Le disposizioni previste dal Decreto si applicano agli enti forniti di personalità giuridica, alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.1.4 I reati rilevanti ai fini della responsabilità dell'ente: i Reati presupposto.

Non ogni reato commesso dalle persone ricollegabili (nei termini meglio specificati nel successivo paragrafo 1.1.5 all'ente fa sorgere la parallela responsabilità di quest'ultimo, ma solamente il compimento dei reati tassativamente indicati nel Decreto.

La responsabilità dell'ente sorge solo per effetto della commissione di un reato tipico, ossia previsto espressamente da una specifica norma di legge come fonte di responsabilità per l'ente. Si applicano i principi squisitamente penalistici di legalità e tassatività in base ai quali *“L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto”* (art. 2 del Decreto).

La sezione III del Capo I del Decreto (artt. da 24 a 25-*duodevicies*) è interamente dedicata all'elencazione dei reati idonei a generare la responsabilità amministrativa in capo all'ente, cui va aggiunta la previsione dell'art. 10 della L. 146/2006 per i reati transnazionali ed altre previste da leggi speciali.

La tecnica utilizzata dal legislatore è quella del rinvio alle norme incriminatrici del codice penale, del codice civile e di leggi speciali con previsione accanto a ciascuna fattispecie della sanzione pecuniaria che si genera per l'ente, delle eventuali circostanze aggravanti la responsabilità (e dunque la sanzione), nonché delle eventuali sanzioni interdittive.

È fin d'ora opportuno sottolineare che, nella maggior parte dei casi, si tratta di fattispecie di reato dolose, che richiedono dunque quale elemento psicologico necessario per integrare la fattispecie di reato il fatto che l'autore abbia avuto la previsione e volontà del verificarsi dell'evento quale conseguenza del suo comportamento. Vi sono, tuttavia, alcune accezioni, rappresentate dai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose connessi con la violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, nonché dai reati ambientali punibili per colpa: in tali ipotesi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo, la previsione contempla quale colpa rilevante quella consistente nel non aver rispettato le norme regolatrici della materia.

Per completezza di esposizione, si evidenzia che non poche incertezze sono state sollevate in riferimento alla compatibilità della previsione dei reati colposi con la struttura della responsabilità degli enti delineata dal Decreto. Infatti, il Decreto – ai fini di quanto in argomento – si struttura nel seguente modo: è prevista la parallela responsabilità dell'ente accanto a quella dell'autore del reato, salvo che l'ente si sia dotato di modelli di organizzazione, gestione e controllo atti a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi. Se l'ente s'era dotato di un idoneo modello organizzativo e nonostante ciò sia stato commesso un reato-presupposto, ciò potrà essere accaduto solo mediante l'elusione fraudolenta del modello. Ciò posto, mentre appare coerente la previsione di Reati Presupposto dolosi commessi violando dolosamente il modello, qualche dubbio è stato sollevato in merito alla previsione della fraudolenta elusione del modello organizzativo mediante colposa violazione delle norme antinfortunistiche o di quelle ambientali.

Infine, ai sensi dell'art. 26 del Decreto la responsabilità dell'ente sorge anche nel caso in cui i Reati Presupposto siano stati commessi nella forma del tentativo, pur essendo prevista un'attenuazione

delle sanzioni comminabili (nel prosieguo, quando ci si riferirà alla commissione o realizzazione di un reato si intenderà implicitamente richiamata anche la forma del tentativo).

Infine, si aggiunga che l'art. 4 del Decreto prevede la possibilità, nei casi ed alle condizioni ivi specificate, che gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondano “*anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto*”.

Nell'Allegato n. 3 al presente documento si riporta l'elenco dei Reati Presupposto previsti dal Decreto, la cui commissione costituisce il presupposto del sorgere della responsabilità amministrativa dell'ente, con la precisazione che **l'elencazione riportata è quella riferita alle norme in vigore a dicembre 2023** e che la medesima andrà aggiornata a cura dei competenti organismi di Greenyard in occasione di future riforme normative che ne dovessero ampliare il novero, come è già avvenuto a più riprese dal 2001 ad oggi.

Per completezza, in Allegato n. 4 al presente documento è stata predisposta lista dei reati, inclusi tra i Reati Presupposto, in relazione ai quali, in seguito all'attività di *risk assessment*:

- è stata esclusa (E) o considerata estremamente remota (ER) la possibilità di commissione nell'ambito delle attività della Società;
- è stato escluso che gli stessi possano essere compiuti nell'interesse o vantaggio della Società (NO I o V).

1.1.5 Criteri di imputazione della responsabilità del reato all'ente sul piano oggettivo.

La legge imputa all'ente la responsabilità da reato quando uno dei Reati Presupposto sia stato commesso da una persona ricollegabile alla società, nei termini di seguito precisati, e purché il reato sia stato commesso nell'interesse od a vantaggio dell'ente medesimo.

L'autore del reato



L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse od a suo vantaggio da:

- a) 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 (denominati di seguito semplicemente "**Soggetti Apicali**");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (denominati di seguito per semplicità i "**Soggetti Sottoposti**").

Il legislatore ha optato per una formula elastica nell'individuazione dei soggetti che possono rendersi autori materiali dei Reati Presupposto.

Con riferimento ai Soggetti Apicali, debbono intendersi ricomprese non soltanto le persone formalmente investite delle funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (ad esempio i direttori di stabilimento), ma anche quelle che ne esercitano in via di fatto la gestione ed il controllo, nonché in genere di coloro che agiscono impegnando l'ente, compiendo attività destinate a riverberarsi nella sfera giuridica dell'ente medesimo. Con riferimento a tali ultimi soggetti, la Relazione precisa che trattasi dei "*soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente (è il caso del socio non amministratore ma detentore della quasi totalità delle azioni, che detta dall'esterno le linee della politica aziendale e il compimento di determinate operazioni)*", escluso l'esercizio di fatto di funzioni di controllo assimilabili a quelle dei sindaci.

Con riferimento ai Soggetti Sottoposti, oltre ai lavoratori dipendenti, posto che come detto la responsabilità dell'ente sussiste anche nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla vigilanza dei Soggetti Apicali dell'ente, valutata la *ratio legis* della disposizione, è possibile ritenere che tale previsione consenta di ricomprendere *latu sensu* nella categoria dei soggetti sottoposti anche i distributori, gli agenti, i concessionari di vendita e tutti quei collaboratori indipendenti che sono, in forza di atto negoziale, sottoposti al potere di direzione o vigilanza dell'ente.

La qualifica di soggetto apicale o di sottoposto non è di poco conto, in quanto influenza la disciplina dell'onere della prova nel caso di commissione di uno dei Reati Presupposto, come specificato al successivo paragrafo 1.1.6.

L'interesse e/o il vantaggio

L'art. 5 sancisce la responsabilità dell'ente solo per i Reati Presupposto che siano commessi dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Sottoposti **nel suo interesse od a suo vantaggio**, specificando al comma 2 che l'ente non risponde se essi hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. *“La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica. Si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non è stato realizzato neppure in parte nell'interesse di questo”*⁴.

Come si legge nella Relazione al Decreto *“il richiamo all'interesse dell'ente caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica e che “si accontenta” di una verifica ex ante; viceversa, il vantaggio, che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post.”* La Corte di Cassazione (⁵) ha affermato che l'espressione normativa non contiene un'endiadi, ma esprime concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse “a monte” della società a conseguire un indebito arricchimento prefigurato (interesse), anche se poi di fatto eventualmente non realizzato in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito all'esito del reato, perfino se non prospettato *ex ante* dall'agente (vantaggio).

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione

⁴ Relazione al D.Lgs. 231/01.

⁵ Corte di Cassazione, sez. 2, sentenza n. 3615 del 20 dicembre 2005.

sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

1.1.6 Criteri di imputazione della responsabilità del reato all'ente sul piano soggettivo.

Sul piano soggettivo l'ente risponde se non ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

In particolare, se il reato è commesso da Soggetti Apicali, l'ente è responsabile se non dimostra (art. 6, comma 1, del Decreto):

- di aver adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a impedire reati della specie di quello commesso;
- di aver istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;
- che il reato è stato commesso per fraudolenta elusione del modello organizzativo da parte del soggetto apicale infedele.

Quando il reato è ascrivibile a Soggetti Sottoposti, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2, del Decreto).

Gli strumenti organizzativi indicati dalla legge sono rappresentati dai modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

1.1.7 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Tanto, dunque, per i reati che siano commessi dai Soggetti Apicali quanto per quelli commessi dai Soggetti Sottoposti, la possibilità di risultare esenti da responsabilità presuppone l'adozione (e l'efficace attuazione) di modelli di organizzazione, gestione e controllo.



Quanto ai contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'art. 6 comma 2 del Decreto specifica che *“in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1 (sopra riportato), devono rispondere alle seguenti esigenze:*

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (trattasi dell'attività che viene comunemente indicata come “risk assessment”);*
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (trattasi dell'attività volta a definire specifiche procedure di comportamento);*
- 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 (trattasi della cosiddetta attività di “reporting”);*
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.*

È espressamente riconosciuta la possibilità di adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo *“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”.*

In conformità a tale disposizione, Greenyard, nella predisposizione del presente Modello 231 si è ispirata alle linee guida emanate da Confindustria, ed approvate dal Ministero della Giustizia, approvate a marzo 2002, modificate nel marzo 2008 e aggiornate a marzo 2014 e a giugno 2021 ⁽⁶⁾. Occorre tuttavia ricordare che tali indicazioni rappresentano un semplice quadro di riferimento

⁶ Si tratta del documento denominato “LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231”

generale cui rifarsi ai fini dell'adozione del Modello 231: ogni ente dovrà, infatti, adeguare le linee guida contestualizzandole alla realtà concreta che lo caratterizza, così come ha fatto Greenyard.

Con riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, si precisa che l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, *“deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”.*

Il medesimo art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, oltre a ribadire la necessaria previsione di un sistema di controllo sull'attuazione del modello e di un sistema sanzionatorio nel caso di violazioni, stabilisce altresì che il modello preveda idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate ed *“un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio”* e di controllo sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. *“Il riesame e l'eventuale*

modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”.

In ossequio a quanto disposto dal comma 5 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, nella redazione del Modello 231 sono state tenute in considerazione le Linee Guida UNI-INAIL, nonché le indicazioni rese dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.Lgs. 81/2008.

1.1.8 Organismo di Vigilanza

Quanto ai compiti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato “**OdV**”), il Decreto si limita sinteticamente a stabilire che al medesimo spetta *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”.*

Come indicato nelle Linee Guida Confindustria, le attività che l'OdV è chiamato svolgere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- esame dell'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, da effettuarsi attraverso:
 - la presentazione di **proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;

- **il follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Dall'esame di tali attività emerge la necessità che il profilo professionale dei componenti l'OdV abbia una connotazione specialistica, prevalentemente di controllo, e presuppone la conoscenza di tecniche e strumenti ad hoc, nonché una continuità di azione elevata.

Quanto ai requisiti dell'OdV, le Linee Guida Confindustria hanno declinato la lettera della legge - che descrive l'OdV come "*soggetto dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*" -, enucleando i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza.** La necessità di evitare ogni forma di interferenza e/o condizionamento sull'attività dell'OdV da parte di qualunque componente dell'ente suggerisce di adottare le seguenti soluzioni:
 - a. l'inserimento dell'OdV all'interno dell'ente come unità di staff in una posizione gerarchica più alta possibile, con il solo obbligo di "riportare" al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso gli esiti delle verifiche e dei monitoraggi continui;
 - b. evitare che all'OdV nel suo complesso siano affidati compiti operativi, in modo da evitare la sovrapposizione della figura del controllore e del controllato;
 - c. oltre ad una congrua remunerazione dei membri dell'OdV, dovrà essere previsto lo stanziamento di un'adeguata dotazione di risorse finanziarie, su proposta dello stesso OdV, della quale esso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte);
 - d. la previsione di cause di ineleggibilità e decadenza dei membri dell'OdV e della sussistenza dei requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con i vertici aziendali dei membri dell'OdV;
- **Professionalità:** è rappresentato dal bagaglio di strumenti e tecniche che l'OdV deve possedere per poter svolgere efficacemente la propria attività. Come chiarito dalle Linee

Guida Confindustria, si rivela opportuna la nomina di soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari, così come è opportuno che almeno taluno tra i membri dell'OdV abbia competenze giuridiche, in particolare penalistiche;

- **Continuità d'azione:** la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno è necessaria per dare efficace e costante attuazione al modello di organizzazione, gestione e controllo e presuppone:
 - che le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando il potere di vigilanza del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza del suo intervento, poiché allo stesso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello;
 - che l'OdV deve avere libero accesso a tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
 - che l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

1.1.9 Le sanzioni

Il Decreto dedica la Sezione II del Capo I alle “Sanzioni in generale” e stabilisce anzitutto che le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono di quattro tipi:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive:
 - 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;
- la confisca;
 - pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie in caso di responsabilità amministrativa dell'ente vengono sempre irrogate; esse sono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille: ciascuna norma che prevede la responsabilità da reato dell'ente ne fissa anche il numero minimo e massimo – all'interno del minimo di cento e del massimo di mille – delle quote che vanno irrogate.

Considerato che l'importo di una quota può essere fissato da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549 secondo quanto deciderà il giudice “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*” (art. 11, comma 2, Decreto), fatte salve le ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria previste dall'art. 12 del Decreto⁷, si può affermare in termini generali che la sanzione amministrativa pecuniaria minima irrogabile ammonta ad Euro 25.823 e quella massima ad Euro 1.549.371.

Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;

⁷ Art. 12 del D.Lgs. n. 231/2001- Casi di riduzione della sanzione pecuniaria: “*La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103291 (lire duecento milioni) se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.*”

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329 (lire venti milioni)”.

- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, e purché ricorra almeno una delle condizioni previste dall'art. 13⁸. Le sanzioni interdittive irrogabili all'ente sono di cinque tipi: 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. Tali sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e possono essere comminate con una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvi i casi di applicazione delle sanzioni interdittive in via definitiva previsti dall'art. 16 del Decreto e salvo quanto previsto dall'art. 25, comma 5, del Decreto (⁹). Anche per l'irrogazione delle sanzioni interdittive il legislatore lascia alla discrezionalità del giudice lo stabilirne il tipo e la durata, “*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*”.

La sanzione della pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta dal giudice a carico dell'ente quando nei confronti dell'ente medesimo viene applicata una sanzione interdittiva.

⁸ Art. 13. - Sanzioni interdittive: “*Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1”.

⁹ In caso di commissione dei delitti di cui agli artt. 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, 317, 319, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, la norma richiamata prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, del Decreto per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni, se i reati sono stati commessi dai Soggetti Apicali, e per una durata non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni se i reati sono commessi dai Soggetti Sottoposti.

La sanzione della confisca del prezzo o del profitto del reato, anche nella forma per equivalente, è sempre disposta nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, salvo che per la parte di prezzo o profitto del reato che può essere restituita al danneggiato.

PARTE SECONDA

2.1 LA SCELTA DI ADOZIONE DEL MODELLO

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, Greenyard ha ritenuto indispensabile provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale. Greenyard ha, dunque, scelto di avviare un progetto di analisi ed adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo, al fine di adottare un proprio Modello 231 ritenuto un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività.

2.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Come anticipato al precedente paragrafo 1.1.7, al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'art. 6, comma 3, del Decreto prevede che i medesimi possano essere redatti, fermi i requisiti di cui al comma 2 (di cui al precedente paragrafo 1.1.7) *“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”*.

Nell'esercizio della sua funzione di supporto delle imprese, Confindustria ha elaborato e successivamente aggiornato *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231”* (di seguito denominate le **“Linee Guida Confindustria”**), che hanno ottenuto l'approvazione dal Ministero della Giustizia. Esse contengono i seguenti passaggi considerati fondamentali per la costruzione di modelli di

organizzazione, gestione e controllo aderenti alla lettera e allo spirito della legge, passaggi che sono stati seguiti anche per la predisposizione del Modello 231 di Greenyard:

- A. **identificazione dei rischi potenziali**, da effettuarsi attraverso l'analisi del contesto aziendale allo scopo di individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- B. **progettazione del sistema di controllo**, che consiste nella valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati e nel suo eventuale adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati: ciò avviene attraverso l'adozione di appositi protocolli finalizzati a creare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (per i reati dolosi) o tale da risultare violato nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (per reati colposi).

Le Linee Guida Confindustria indicano i seguenti **“passi operativi” per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio**:

- 1) **“inventariazione degli ambiti aziendali di attività”**: trattasi di una sorta di *due diligence* avente l'obiettivo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati contemplati dalla norma. L'*output* di tale fase del processo ha come risultato finale la **mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti**;
- 2) **“analisi dei rischi potenziali”**: individuate le aree aziendali a rischio, è necessario valutare le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali, quale passo propedeutico ad una corretta progettazione delle misure preventive. Questa seconda fase del processo ha come *output* la **mappatura documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate** al precedente punto 1);
- 3) **“valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi”**: l'individuazione delle aree aziendali a rischio per la commissione dei reati rilevanti ai sensi

del Decreto e la mappatura delle modalità con cui concretamente tali reati potrebbero essere realizzati nella realtà aziendale sono finalizzate a valutare l'efficacia preventiva e l'adeguatezza del sistema di controlli esistenti, l'eventuale necessità di implementarne di nuovi e/o di apportare alcuni correttivi a quelli esistenti. L'*output* di questa fase del processo è rappresentato dalla **descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato**, con dettaglio delle singole componenti del sistema e degli adeguamenti eventualmente necessari, al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi di commissione dei Reati Presupposto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo indicate da Confindustria ⁽¹⁰⁾ possono essere sintetizzate come segue:

- codice etico o di comportamento (con riferimento ai reati considerati dal Decreto);
- struttura organizzativa (aggiornata, formalizzata e chiara, con attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e specifica previsione di principi di controllo, con tracciatura della copertura temporale degli incarichi);
- procedure manuali ed informatiche (che regolano lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo, la separazione delle attività, etc.);
- poteri autorizzativi e di firma (da assegnare formalmente in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con i regolamenti aziendali);
- comunicazione al personale, sua formazione e addestramento (con monitoraggio dell'effettiva fruizione e verifica del livello di apprendimento);
- sistemi di controllo e monitoraggio (che forniscano la tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità).

¹⁰ Nelle Linee Guida Confindustria elenca le componenti di un sistema di controllo preventivo con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal Decreto, le cui peculiarità comportano la necessità di declinare in maniera differente i requisiti di funzionamento delle singole componenti del sistema di controllo.

Le componenti del sistema di controllo precedentemente delineate devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di **principi di controllo**, così individuati dalle Linee Guida Confindustria:

- ✓ “ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”;
- ✓ “nessuno può gestire in autonomia un intero processo” (i.e. applicazione del principio di separazione delle funzioni);
- ✓ “i controlli devono essere documentati”.

Il quadro di riferimento delle Linee Guida Confindustria è completato con la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Modello 231, nonché con la disciplina dei requisiti dell'OdV con particolare riferimento ad autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

È importante ribadire che le Linee Guida costituiscono un semplice quadro di riferimento generale cui rifarsi ai fini dell'adozione del Modello 231, il quale deve essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società in quanto “*strumento organizzativo della vita dell'ente*”¹¹.

2.3 IL PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231 E L'APPROCCIO METODOLOGICO

In ossequio alle indicazioni operative date dalle Linee Guida, il processo di implementazione del Modello 231 di Greenyard si è articolato nelle seguenti fasi:



¹¹ Così viene definito nell'ordinanza del 20 settembre 2004 del Gip del tribunale di Milano .

1. **ATTIVITA' PRELIMINARI:** è stata svolta un'attività informativa preliminare a favore del management aziendale in relazione a contenuti, finalità e risvolti applicativi del Decreto, cui si è affiancata una preliminare analisi delle attività svolte dalla Società e dell'assetto organizzativo di cui si è dotata, della documentazione e delle informazioni utili alla migliore comprensione delle modalità con cui la sua struttura si articola, ai fini dell'individuazione delle aree di rischio, con evidenza particolare a quanto attinente all'attribuzione di deleghe e di responsabilità operative di amministratori, dipendenti o collaboratori (*“analisi organizzativa” o “inventariazione degli ambiti aziendali di attività”*).

2. **RISK ASSESSMENT:** in questa fase, al fine di valutare i rischi di commissione di Reati Presupposto ai sensi del Decreto, è stata completata l'acquisizione della documentazione societaria relativa ai processi aziendali, e si sono tenuti incontri con le persone preposte ai vertici di ciascuna aree aziendale e con un amministratore delegato al fine di approfondire la conoscenza del concreto svolgimento delle attività dei singoli settori e delle prassi in uso nella Società e per poter così ivi verificare il rischio di esposizione alla possibile commissione di Reati Presupposto (*“analisi dei rischi potenziali”*).

3. *“Valutazione ed integrazione del sistema di controlli preventivi”*: in questa fase, sulla base della ricognizione effettuata e della mappatura dei reati potenziali per attività, sono state acquisite la documentazione, la manualistica, e le procedure già in possesso della Società - anche ai fini delle certificazioni di qualità che sono state ottenute - nonché ai fini di rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

È stato dunque possibile effettuare, in relazione alla mappatura delle aree aziendali e dei Reati Presupposto che ipoteticamente potrebbero essere commessi, la valutazione del sistema dei controlli esistenti e di quelli da implementare, ivi compresa l'istituzione dell'OdV.

4. **STESURA DEL MODELLO 231:** questa fase è stata dedicata alla redazione del Modello 231, in cui: *(i)* confluiscono le analisi sopra effettuate; *(ii)* sono stati formalizzati i risultati ottenuti e le valutazioni compiute, nonché *(iii)* è stato predisposto quanto necessario per l'istituzione ed il funzionamento del sistema di controllo interno rappresentato dall'OdV e del sistema sanzionatorio.

5. **FORMAZIONE:** successivamente all'adozione del Modello 231 da parte della Società, verrà organizzato un programma di formazione a favore dei dipendenti di Greenyard in merito al Modello 231 medesimo.

2.4 IL MODELLO 231 DI GREENYARD

2.4.1 Finalità del Modello 231

L'adozione del Modello 231 da parte di Greenyard è finalizzata alla formalizzazione e/o alla creazione di un sistema interno di organizzazione e controllo idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto. Il Modello 231 contiene un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi avente l'obiettivo di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione dei Reati Presupposto individuati dal Decreto.

Attraverso l'adozione del Modello 231, Greenyard si propone di perseguire le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società, in particolare le figure impegnate nelle “attività a rischio reato”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento sono fortemente condannate da Greenyard in quanto, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui Greenyard intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale, esplicitati nel Codice Etico e nel Codice di Condotta dalla stessa adottati (di cui al successivo paragrafo 2.5.2).
- descrivere il sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati Presupposto adottato dalla Società;
- consentire a Greenyard di intervenire tempestivamente al fine prevenire ed impedire la commissione dei Reati Presupposto, tramite un monitoraggio costante dell'attività, attuando

tutte le misure necessarie ad eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio, e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello 231.

Il Modello 231 predisposto da Greenyard si fonda, conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, su un sistema di controllo che, prendendo le mosse dall'individuazione e dal monitoraggio delle aree e dei processi di possibile rischio di commissione dei Reati Presupposto nell'attività aziendale, si articola sui seguenti elementi fondamentali:

- gestione di processi operativi in grado di garantire:
 - la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
 - una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
 - corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
 - la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali e/o informatici;
 - processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi (ad esempio: esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, dei fornitori, eccetera);
 - l'esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
 - la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- emanazione di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;

- definizione delle responsabilità nell'adozione, modifica, attuazione e controllo del Modello 231 stesso;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello 231;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di vigilanza;
- definizione e applicazione di disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- formazione del personale e comunicazione interna in merito al contenuto del D.Lgs. n. 231/01 e del Modello 231 e agli obblighi che ne conseguono.

2.4.2 Natura del Modello 231 e rapporti con il Codice Etico e con il Codice di Condotta

Le prescrizioni contenute nel presente Modello 231 si integrano con quelle del Codice Etico, approvato dal Consiglio d'Amministrazione della Società in data 21.12.2023 , e del Codice di Condotta, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 21.12.2023 e si fondano sui principi di questi ultimi, pur presentando il Modello 231, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D.Lgs. n. 231/01, una portata diversa rispetto al Codice Etico e dal Codice di Condotta stessi.

Sotto tale profilo, infatti:

- **il Codice Etico ed il Codice di Condotta** rappresentano strumenti adottati in via autonoma suscettibili di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari;
- **il Modello 231** risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto eventualmente commessi nell'interesse od a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa della Società in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

2.4.3 Destinatari del Modello 231

Le prescrizioni del Modello 231 sono indirizzate agli organi societari (ivi compreso l'OdV) e loro componenti, ai dipendenti ed ai collaboratori a qualsiasi titolo con la Società, ai fornitori, clienti ed ai consulenti esterni di Greenyard, ed in genere i soggetti che agiscono con la Società in virtù di un rapporto contrattuale, o di altro tipo, anche non duraturo (sopra definiti i “**Destinatari**”).

I Destinatari del Modello 231 sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Greenyard condanna fin da ora qualsiasi comportamento difforme alla legge ed alle previsioni del Modello 231, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

2.4.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello 231

L'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto prevede che (i) l'adozione e (ii) l'efficace attuazione del Modello 231 competono all'organo dirigente.

Coerentemente con quanto previsto dalla Linee Guida di Confindustria, Greenyard ha individuato quale “organo dirigente” cui spetta il compito di adottare ed efficacemente attuare il Modello 231 il proprio organo amministrativo, cioè il Consiglio di Amministrazione della Società (di seguito il “**C.d.A.**”).

Sono di competenza C.d.A. non solo la delibera di implementazione del Modello 231, ma altresì le decisioni inerenti il Modello 231 medesimo quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle relative:

- all'aggiornamento del Modello 231, attraverso quelle decisioni che si rendano necessarie in relazione ad interventi normativi che modifichino l'assetto attuale della legge e delle fattispecie dei Reati Presupposto;

- alle modifiche/integrazioni del Modello 231 che si rivelino anche solo opportune ai fini del miglior funzionamento preventivo del Modello 231 stesso, ivi comprese eventuali modifiche dei compiti e della composizione dell'OdV, nei limiti rappresentati dalla preservazione delle funzioni dell'OdV;
- le modifiche/integrazioni di quei principi di controllo e regole comportamentali che in genere si rivelino carenti.

Di tali modifiche o integrazioni dovranno essere prontamente informati il Collegio Sindacale e l'OdV.

Nell'espletamento del compito di dare efficace attuazione al Modello 231, un ruolo fondamentale di iniziativa, stimolo e supporto alle attività dell'organo amministrativo è riconosciuto all'OdV, cui spetta il compito – strumentale a garantire l'efficace attuazione del Modello 231 – consistente nella vigilanza sul funzionamento del Modello 231 e sull'osservanza dello stesso.

All'OdV il Decreto affida anche il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231: pertanto, sarà compito dell'OdV proporre quelle modifiche del Modello 231 che vengano in rilievo nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza e controllo, mentre sarà compito del C.d.A. deliberare in merito alle proposte dell'OdV, formalmente assumendo la relativa decisione.

PARTE TERZA

3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1.1 Identificazione dell'OdV

Il Decreto, come già sopra esposto, prevede che l'ente possa andare esente dalla responsabilità da reato qualora abbia adottato un'organizzazione atta a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi, (i) predisponendo ed attuando il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché (ii) affidando *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e la cura del relativo aggiornamento ad un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”*: l'OdV.

L'implementazione del Modello 231 non può, pertanto, prescindere dalla nomina dell'OdV e dall'attribuzione allo stesso dei compiti, requisiti, poteri e prerogative previsti Decreto, tenendo altresì conto delle indicazioni delle Linee Guida di Confindustria illustrate al precedente paragrafo 1.1.7.

Il Consiglio di Amministrazione di Greenyard si impegna, onde consentire ed agevolare lo svolgimento dei compiti dell'OdV, a comunicare a tutte le aree aziendali, e quindi alle persone che ivi operano, nonché a Collegio Sindacale e società di revisione, i compiti dell'OdV ed i suoi poteri, prevedendo altresì l'irrogazione di sanzioni in caso di mancata eventuale collaborazione con l'OdV stesso.

POSIZIONE DELL'ODV NELLA SOCIETA'

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto ed in coerenza con quanto previsto e declinato dalle Linee Guida di Confindustria, l'OdV come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società, non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nell'espletamento delle funzioni, né al medesimo e/o ai suoi singoli componenti sono attribuite funzioni operative.

Le attività di vigilanza poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a

svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231.

Al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti di cui al Decreto, l'OdV:

- ha accesso a tutte le funzioni aziendali senza necessità di alcun consenso preventivo;
- è dotato dei più ampi poteri ispettivi e può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali della Società ovvero di consulenti esterni.

Ad ulteriore garanzia di autonomia, il Consiglio di Amministrazione di Greenyard, in sede di preparazione ed approvazione dei budget aziendali, dovrà approvare un'idonea dotazione di risorse finanziarie per l'OdV, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Affinché i poteri di iniziativa e controllo possano esplicarsi in maniera autonoma nei confronti di tutte le persone sottoposte alle regole contenute nel Modello 231 o da esso richiamate, l'OdV può superare il budget previsto e approvato dal Consiglio di Amministrazione in casi eccezionali di necessità e urgenza, senza alcuna autorizzazione preventiva, informando il Consiglio di Amministrazione. In tali ipotesi, l'OdV dovrà motivare adeguatamente, nei propri verbali, la spesa e la sussistenza dei requisiti di urgenza e necessità, ottenendone una ratifica dal Consiglio di Amministrazione alla successiva adunanza dello stesso.

La definizione degli aspetti organizzativi attinenti alla continuità d'azione dell'OdV, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, nonché la scelta dei criteri e delle procedure di analisi è rimessa all'OdV medesimo, che dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno. A tal fine, l'OdV si doterà di un apposito Regolamento.

3.1.2 La Composizione dell'OdV e i requisiti per la nomina

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'OdV, e ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva.

Con riferimento alla composizione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione di Greenyard ritiene che la composizione ottimale dell'OdV sia quella collegiale, così da assicurare completezza di professionalità ed esperienze, nonché continuità d'azione.

In particolare, l'organo collegiale è composto da tre membri effettivi.

Uno dei membri effettivi sarà scelto dal Consiglio di Amministrazione tra persone e consulenti esterni con specifiche ed approfondite competenze in materia del D.Lgs. 231/2001 e che non siano (o non siano stati) legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato o di consulenza. Tale membro assumerà anche la funzione di Presidente dell'OdV.

Un altro membro effettivo sarà scelto dal Consiglio di Amministrazione tra i membri effettivi del Collegio Sindacale della Società.

Il terzo membro effettivo sarà rappresentato dal responsabile della funzione Qualità di Greenyard.

I componenti dell'OdV devono possedere le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.

L'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli aventi il ruolo qui identificato o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV devono essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

3.1.3 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione con decisione presa all'unanimità dei suoi componenti.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte degli stessi resa fatta constare nel verbale della riunione del Consiglio di Amministrazione, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, della copia dell'estratto di detta delibera.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa, di poteri conferiti, nonché di dotazione di spesa.

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione e rimarrà invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La durata dell'incarico sarà stabilita all'atto della nomina per un periodo non superiore a tre anni.

I membri dell'OdV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

3.1.4 Cause di ineleggibilità, sostituzione, revoca, decadenza, recesso dall'incarico

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con gli Amministratori Delegati della Società (o con l'Amministratore Unico), con Soggetti Apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- esercizio di funzioni di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- presenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all’estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell’OdV.

Il membro dell’OdV con l’accettazione della nomina implicitamente riconosce l’insussistenza di detti motivi di ineleggibilità, in relazione ai quali non sono richieste attività di accertamento da parte dell’organo amministrativo.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell’OdV in sostituzione, anche temporanea, di altro membro dell’organismo stesso.

Se nel corso della durata dell’incarico vengano a mancare uno o più componenti dell’OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società, che provvederà senza indugio alla nomina del/dei sostituto/i. Le dimissioni che un componente dell’OdV volesse rassegnare dovranno essere comunicate per iscritto all’OdV ed al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad integrare la composizione dell’OdV con la nomina del componente mancante. Il componente dell’OdV così nominato resterà in carica fino alla scadenza dell’incarico degli altri membri rimasti in carica. Qualora dovessero per qualsiasi causa

venire a mancare tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina del nuovo OdV.

La revoca dall'incarico di componente dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale (la cui decisione, nel caso di revoca del membro dell'Organismo di Vigilanza scelto tra i membri del Collegio Sindacale, dovrà essere adottata dai restati membri del Collegio Sindacale), e solo per giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa, da considerarsi tassative:

- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di ineleggibilità sopra indicate e il sopravvenuto verificarsi di una delle cause di ineleggibilità stesse;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la commissione di una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico;
- la violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione;
- *“l'omessa o insufficiente vigilanza”* da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse al tempo componente dell'OdV, ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- la sentenza di condanna non definitiva, alla quale è equiparata la sentenza emessa ai sensi dell'art. 444 c.p.p., anche a pena sospesa, per uno dei reati presupposto del D. Lgs 231/2001 o per i reati di cui al R.D. n. 267/1942, o per i delitti puniti dalla normativa penal-tributaria;

- nel caso di componente interno, 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'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia;
- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- la violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta secondo quanto previsto al successivo paragrafo 3.3.4.
- qualunque oggettiva ragione di opportunità per il miglior funzionamento del Modello 231.

In casi di particolare gravità e urgenza, l'organo amministrativo potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

Nella delibera di revoca il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina del/dei nuovi componente/i dell'OdV in sostituzione dei revocati.

La cessazione del rapporto di lavoro del componente interno dell'OdV, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'OdV del soggetto, salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dalla carica di membro del Collegio Sindacale della Società rivestita da un membro dell'OdV determina la contemporanea decadenza dell'incarico di componente dell'OdV rivestita dallo stesso.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese, con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

3.1.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare:

- sul funzionamento del Modello 231 e sull'osservanza del Modello 231 da parte dei destinatari;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello 231, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

A tal fine l'OdV è tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività della Società, ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e può partecipare, ove ritenuto opportuno, alle riunioni del management di Greenyard.

L'OdV è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- a) vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 in ambito aziendale;
- b) vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello 231, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale, a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Modello 231 di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- c) vigilanza sul rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico e nel Codice di Condotta di Greenyard;
- d) vigilanza sull'esistenza ed effettività del sistema aziendale di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- e) verifica e controllo periodico, anche mediante le singole funzioni, delle aree/operazioni a rischio definite nel Modello 231 e della regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/funzioni individuate nel Modello 231;
- f) proposta al Consiglio di Amministrazione dell'aggiornamento del Modello 231 nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative e/o all'affermarsi di *best practices*;

- g) predisposizione, con periodicità almeno semestrale, di una relazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello 231 e al loro stato di realizzazione e informazioni sull'efficacia, sull'adeguatezza e sullo stato di attuazione e rispetto del Modello 231. Tale relazione può essere illustrata al Consiglio di Amministrazione dal Presidente dell'OdV;
- h) predisposizione di un piano di audit annuale e delle risorse necessarie per la sua concreta ed efficace attuazione;
- i) gestione delle Segnalazioni Interne contemplate dalla Procedura di Whistleblowing della Società che hanno l'OdV quale Destinatario della Segnalazione Interna;
- j) segnalazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di qualsiasi violazione del Modello 231, e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta di Greenyard che sia ritenuta fondata dall'OdV stesso, di cui sia venuto a conoscenza in seguito a segnalazione o dallo stesso accertata;
- k) vigilanza sull'adeguatezza delle procedure e dei canali di segnalazione predisposti dalla Società per la Segnalazione Interna di condotte illecite e sulla loro idoneità a garantire la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona Coinvolta, dei Facilitatori, del contenuto della Segnalazione Interna e della relativa documentazione, nelle attività di Gestione delle Segnalazioni Interne;
- l) vigilanza sul rispetto del divieto di ritorsione nei confronti della Persona Segnalante e degli altri soggetti a favore dei quali la legge attribuisce le misure protettive (Facilitatori, Colleghi di lavoro, etc.);
- m) vigilanza sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di sanzioni disciplinari, di competenza delle funzioni a ciò deputate, a seguito dell'accertata violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta di Greenyard e della Procedura di Whistleblowing;

- n) informazione tempestiva al Consiglio d'Amministrazione di ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- o) verifica dello stato di attuazione delle attività formative relative al Modello 231, al Codice Etico e al Codice di Condotta di Greenyard e alla Procedura di Whistleblowing.

Per conseguire i propri obiettivi, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, alle funzioni operative, alle norme e procedure aziendali, ai libri contabili ed alle relative evidenze di supporto, ai dati gestionali e di qualsiasi altro genere, ai locali, nonché al personale, salvo quanto diversamente stabilito dalla legge o contrario all'etica professionale.

Al fine di presidiare gli ambiti normativi specialistici, l'OdV si avvale altresì di tutte le strutture funzionalmente competenti e dei ruoli aziendali istituiti ai sensi delle specifiche normative di settore (Datore di Lavoro, Responsabile di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Medico competente, etc).

Qualora ne ravvisi la necessità, in ragione dell'esigenza di specializzazioni non presenti o comunque quando appaia opportuno, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare operazioni tecniche, indagini e verifiche funzionali allo svolgimento della sua attività di controllo.

Sarà facoltà dell'OdV, al fine del miglior espletamento dei propri compiti e per garantire la continuità d'azione, avvalersi di collaboratori esterni all'OdV che siano appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società e che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello 231, fermo restando che tali collaboratori saranno tenuti ai medesimi obblighi di riservatezza incombenti sull'OdV.

Qualora l'OdV decida di avvalersi della collaborazione di soggetti appartenenti ad una funzione aziendale questi, fino all'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori

dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un piano delle attività che annualmente (o con cadenza inferiore all'anno) intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio regolamento che ne disciplini l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del regolamento stesso, nonché la frequenza degli incontri con il collegio sindacale, con la società incaricata della revisione legale dei conti, con i vertici delle singole funzioni aziendali e dei responsabili in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, ivi compresi consulenti esterni alla Società per tali materie, nonché la formalizzazione di tali riunioni. Tali incontri si svolgeranno, previa individuazione da parte dell'OdV dei soggetti di volta in volta coinvolti, che l'OdV provvederà a convocare, fissando l'ordine del giorno degli stessi ed avranno l'obiettivo principale di consentire il confronto ed il coordinamento tra tutti i soggetti coinvolti a qualunque titolo nel sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello 231. Un supporto a tale attività dovrà essere garantito anche attraverso flussi informativi da e per l'OdV, così come definiti al successivo paragrafo 3.1.6 e 3.1.7.

3.1.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello 231, l'OdV è destinatario di una serie di informazioni e segnalazioni (“*reporting* all'OdV”):

- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in “**Informazioni Generali**”);

- segnalazioni relative a condotte illecite, anche presunte, rilevanti ai fini del Decreto e/o relative a violazioni, anche presunte, del Modello 231, del Codice Etico e del Codice di Condotta (di seguito le “**Segnalazioni 231**”).

La mancata trasmissione delle Informazioni Generali e delle Segnalazioni 231 rappresenta a tutti gli effetti una violazione del Modello 231 ed è, pertanto, passibile di provvedimento disciplinare.

L’OdV ha l’obbligo di mantenere la riservatezza in relazione a tutte le informazioni acquisite nello svolgimento dei propri compiti.

Le Informazioni Generali

Al fine di consentire lo svolgimento delle attività di vigilanza, l’OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- ✓ le criticità, anomalie o atipicità, che non rappresentino violazioni del Modello 231, riscontrate dalle funzioni aziendali nell’attuazione del Modello 231;
- ✓ le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti, i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati Presupposto, ecc.);
- ✓ le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello 231 e/o al Codice Etico e/o al Codice di Condotta di Greenyard e/o alla Procedura di Whistleblowing ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ✓ le notizie relative a cambiamenti dell’assetto organizzativo;

- ✓ gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro), nonché in merito all'assegnazione e/o alla modificazione dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- ✓ aggiornamenti del sistema procedurale;
- ✓ le modifiche al sistema organizzativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- ✓ le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale e della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- ✓ le copie dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV, a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza ed in coordinamento con almeno un Amministratore Delegato, a mezzo posta elettronica al seguente indirizzo:

organismodivigilanza@greenyardfresh.it

Le Segnalazioni 231

Tutti i Destinatari del Modello 231 dovranno tempestivamente segnalare comportamenti illeciti, anche presunti, rilevanti ai fini del Decreto e ogni caso di violazione, anche presunta, del Modello 231, e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta e/o delle procedure adottate nell'ambito dell'organizzazione di Greenyard che costituiscono un presidio finalizzato a impedire il/ridurre il rischio di compimento di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (di seguito le “**Segnalazioni 231**”). Tali Segnalazioni 231 dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area; si precisa che le Segnalazioni 231 potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001, del Modello 231 del Codice Etico e del Codice di Condotta nonché delle procedure adottate nell'ambito dell'organizzazione di Greenyard che costituiscono un presidio finalizzato a impedire il/ridurre il



rischio di compimento di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, ivi incluse le violazioni del Modello 231 rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro.

Si precisa altresì che anche i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza ed il Responsabile SA 8000 sono tenuti ad inviare tali Segnalazioni 231.

Tutte le Segnalazioni 231 devono essere effettuate nel rispetto delle regole previste dalla Procedura di Whistleblowing di Greenyard Fresh Italy S.p.a. (di seguito, la “Procedura di Whistleblowing”, che si trova nell’Allegato n. 5 del presente documento) ed utilizzando il Tool di Whistleblowing, canale di segnalazione interna – accessibile dalla pagina dedicata al Whistleblowing presente sia sul sito internet di Greenyard sia sulla intranet aziendale – avente i requisiti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito il “D.Lgs. n. 24/2023”).

Infatti, al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, Greenyard ha adottato la Procedura di Whistleblowing contenente la disciplina (a) del processo di trasmissione, ricezione, analisi, gestione, archiviazione e cancellazione delle segnalazioni riguardanti violazioni di normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato o dell’amministrazione pubblica ed altre violazioni, di cui i soggetti che effettuano la segnalazione siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, (b) dei canali di segnalazione e (c) del regime di protezione dei soggetti che effettuano la segnalazione.

In particolare, la Procedura di Whistleblowing:

- prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare denunce riguardanti informazioni su violazioni di leggi (comprese disposizioni normative europee) e regolamenti, del Codice Etico, del Codice di Condotta di Greenyard, del Modello 231 nonché del sistema di regole e procedure adottate da Greenyard;
- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della Persona Segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;

- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della Persona Segnalante, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (ad esempio, i Facilitatori, i Colleghi ecc.).

Si ricorda che, **qualora la Segnalazione 231 abbia ad oggetto violazioni compiute da uno o più membri dell'OdV, essa dovrà avere come Destinatario della Segnalazione 231 il Presidente del Collegio Sindacale di Greenyard, mentre in tutti gli altri casi la Segnalazione 231 dovrà avere come Destinatario della Segnalazione 231 l'OdV** (l'OdV ed il Presidente del Collegio Sindacale di seguito congiuntamente definiti i “**Destinatari della Segnalazione 231**”).

La Persona Segnalante può chiedere di effettuare una Segnalazione 231 anche in forma orale, attraverso un sistema di messaggistica vocale ovvero, su richiesta, mediante un incontro diretto con un membro dell'OdV, qualora la Segnalazione 231 non abbia per oggetto violazioni compiute da uno più membri dell'OdV, o del Presidente del Collegio Sindacale, nel caso in cui la Segnalazione 231 abbia per oggetto violazioni compiute da uno più membri dell'OdV.

Al fine di dare seguito alle Segnalazioni 231, i Destinatari della Segnalazione 231 procederanno a svolgere l'Attività di Gestione delle Segnalazioni Interne nel rispetto delle modalità e tempistiche previste dalla Procedura di Whistleblowing.

Società garantisce la tutela di qualunque soggetto effettui una o più Segnalazioni 231 e degli altri soggetti a favore dei quali le legge attribuisce le misure protettive (facilitatori, colleghi di lavoro, etc.), contro ogni ritorsione, fatti salvi gli obblighi di legge, e la tutela dei diritti della Società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine, si ricorda che:

- ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. m) del D.Lgs. n. 24/2023, per “ritorsione” si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

- ai sensi dell'art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 24/2023, a titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023, gli atti di ritorsione sono nulli;
- ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, i soggetti tutelati contro gli atti di ritorsione possono comunicare all'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito in seguito all'effettuazione di una segnalazione utilizzando l'apposita piattaforma informatica messa disposizione sul sito istituzionale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Greenyard assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'identità delle persone che effettuano Segnalazioni 231 e delle Persone Coinvolte menzionate nelle Segnalazioni 231, del contenuto delle Segnalazioni 231 e della relativa documentazione, secondo le regole previste dall'art. 12 del D.Lgs.

n. 24/2023, fatti salvi gli obblighi di legge, e il trattamento, secondo le norme previste dall'art. 13 del D.Lgs. n. 24/2023, dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni 231.

I Destinatari della Segnalazione 231 valuteranno le Segnalazioni 231 ricevute a loro ragionevole discrezione e sotto la propria responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione 231 e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione al Consiglio di Amministrazione di Greenyard nell'ambito del processo di *reporting* dell'OdV (si rimanda sul tema al successivo paragrafo 3.1.7) per l'applicazione delle eventuali sanzioni, e adottando le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello 231, il tutto nel rispetto delle regole previste nel Capitolo 6 della Procedura di Whistleblowing.

L'OdV (o il Presidente del Collegio Sindacale, qualora la Segnalazione 231 abbia per oggetto violazioni compiute da uno più membri dell'OdV) riporta le Segnalazioni 231 ricevute, l'esito delle indagini svolte e le raccomandazioni ritenute necessarie direttamente al Consiglio di Amministrazione, il quale, a seguito di opportuna analisi, comunica i provvedimenti adottati.

I Destinatari della Segnalazione 231 prenderanno in considerazione anche le Segnalazioni 231 anonime (i.e., quelle prive di qualsiasi riferimento utile ai fini dell'identificazione della Persona Segnalante) purché inoltrate con le modalità previste dalla Procedura di Whistleblowing e adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, tali da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (come ad esempio: l'indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).

Al ricevimento di una Segnalazione 231 riguardante una violazione del Modello 231 rilevante ai fini della sicurezza e salute sul lavoro, sarà onere dell'OdV verificare se il mittente abbia precedentemente o contestualmente informato anche il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Qualora il mittente della Segnalazione 231 suddetta non vi abbia già provveduto, l'OdV provvederà ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione del contenuto della Segnalazione 231 ricevuta.

Nel rispetto dell'art. 6, comma 2-bis, del Decreto e del D.Lgs. n. 24/2023, il presente Modello 231 estende l'applicazione del Sistema Disciplinare anche nei confronti di chi viola le norme sulle Segnalazioni 231 e/o le misure poste a tutela del soggetto che effettua una Segnalazione 231 e degli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (ad esempio, Facilitatori, Colleghi ecc.) e/o di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni 231 di fatti che risultino infondati.

3.1.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231 ed alle eventuali criticità, direttamente al Consiglio di Amministrazione (“*reporting*” dell'OdV).

L'OdV, nei confronti Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- ✓ comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli ed il *budget* delle risorse necessarie;
- ✓ comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del piano delle attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- ✓ segnalare tempestivamente condotte illegittime e/o illecite e/o qualsiasi violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta, di cui sia venuto a conoscenza, o che abbia accertato;
- ✓ redigere oltre alla relazione semestrale, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello 231 eventualmente riscontrate;
- ✓ inviare al Consiglio di Amministrazione tempestiva comunicazione in merito ai necessari aggiornamenti del Modello 231 da porre in essere, in modo che i medesimi possano essere valutati, discussi ed approvati quanto prima.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti

competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità, mediante comunicazione da inviare al Presidente dei rispettivi organi.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle singole aree aziendali qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello 231 e che richiedano prontezza d'intervento. In tal caso, sarà necessario che l'OdV concordi con i responsabili delle aree medesime un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i Soggetti Apicali della Società.

3.1.8 Conservazione delle informazioni

Tutte le Informazioni, i rapporti, le comunicazioni, le richieste di convocazione ed ogni altro documento raccolto e/o predisposto in applicazione del presente Modello 231 sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni dalla data di redazione di ciascun documento. Sono fatte salve le regole e le tempistiche di conservazione previste dalla vigente normativa (attualmente l'art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023) per la documentazione inerente alle Segnalazioni 231 e alle altre segnalazioni contemplate dalla Procedura di Whistleblowing.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV, ovvero a persone di volta in volta specificamente autorizzate dall'Organismo stesso. L'OdV uscente, al termine dell'incarico, dovrà consentire l'accesso all'archivio all'organismo subentrante.

3.2 DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

L'efficacia del Modello 231 presuppone prima di tutto la sua piena conoscenza da parte dei Destinatari.

Per tal motivo si rendono imprescindibili – come richiesto dallo stesso art. 6 del Decreto – l'attività informativa e l'attività formativa relative al predetto Modello 231.

3.2.1 Attività informativa

Per garantirne un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello 231 deve comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello 231, i dipendenti della Società, ed in seguito tutti i nuovi assunti (ed in genere le persone che dopo l'adozione del Modello 231 collaboreranno con la Società), compresi i lavoratori interinali/somministrati, sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello 231 stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni, secondo il modello contenuto nell'**Allegato n. 6**.

Per quanto attiene invece i collaboratori esterni della Società, i fornitori, nonché i consulenti esterni e gli altri interlocutori esterni alla Società (su valutazione rimessa al Consiglio di Amministrazione), la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere una "clausola 231", redatta secondo le indicazioni contenute nell'**Allegato n. 7**, che potrà anche essere redatta e sottoscritta su documenti separati rispetto al contratto stesso.

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello 231 la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello 231 è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione dell'adozione del Modello 231 via internet nella rete informatica della Società, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello 231 presso la sede della Società.

3.2.2 Formazione del personale

Il sistema di diffusione, conoscenza e formazione sul Modello 231 costituisce uno dei fattori fondamentali per una sua concreta applicazione e, per tale motivo, Greenyard si impegna a promuovere la conoscenza del Modello 231.

Greenyard si impegna a facilitare la conoscenza del Modello 231 da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, con grado di approfondimento differente in funzione del ruolo e delle

responsabilità degli stessi soggetti. Per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra i contenuti del Modello 231 di cui è richiesta l'osservanza.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento:

- al quadro normativo di riferimento (D. Lgs. n. 231/2001 – D.Lgs. n. 24/2023);
- al Modello 231 adottato dalla Società;
- al Codice Etico e al Codice di Condotta adottati dalla Società;
- ad eventuali casi aziendali di applicazione della normativa;
- ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello 231 stesso e/o già presenti in azienda.

In occasione di revisioni significative del Modello 231, o di sue parti, è previsto che venga ripetuto l'intervento conoscitivo e formativo ai collaboratori della Società con appropriate modalità (pubblicazione nella Intranet aziendale, comunicati, formazione mirata).

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico, del Codice di Condotta e del Modello 231 da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello 231 è gestita dalle funzioni aziendali competenti anche mediante l'utilizzo di sistemi informatici (*e-learning*) e la partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello 231.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola contrattuale ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

L'OdV verifica lo stato di attuazione delle attività formative e ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte del personale, del Decreto, del Modello 231, del Codice Etico e del Codice di Condotta e delle loro implicazioni operative.

3.2 SISTEMA SANZIONATORIO

L'efficacia del Modello 231 è presidiata prescrivendo l'inserimento nel modello medesimo di apposite sanzioni. Non solo l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto espressamente prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo *“prevedono il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).”*, ma anche l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 richiede l'adozione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La violazione delle disposizioni del Modello 231 comporterà l'applicazione nei confronti del suo autore dei provvedimenti di seguito descritti, e ciò indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'autorità competente, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello 231 sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che la competente autorità intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione al Consiglio di Amministrazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Il sistema disciplinare si applica anche alle violazioni del Codice Etico e/o del Codice di Condotta e/o della Procedura di Whistleblowing di Greenyard.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello 231, del Codice Etico, del Codice di Condotta e delle procedure interne poste a loro presidio, compresa la Procedura whistleblowing, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un indebito vantaggio.

Il sistema sanzionatorio è reso noto attraverso la pubblicazione/diffusione del presente Modello 231.

3.3.1 Violazioni del Modello 231, del Codice Etico, del Codice di Condotta e/o alle procedure aziendali esistenti poste a loro presidio

Qualsiasi tipo di violazione delle regole contenute nel Modello 231, nel Codice Etico e nel Codice Etico e/o alle procedure aziendali esistenti poste a loro presidio autorizza l'OdV a richiedere alle funzioni aziendali competenti di Greenyard l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate.

Sono considerate violazioni del Modello 231, del Codice Etico e del Codice di Condotta:

- a) le condotte, anche omissive, dirette in modo univoco alla commissione di uno o più reati contemplati nel Decreto;
- b) le condotte che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano dirette in modo univoco alla loro commissione;
- c) qualsiasi ritorsione, da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione delle Segnalazioni Interne effettuate secondo le regole previste nella Disciplina di Whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla Persona Segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023; qualsiasi violazione dell'obbligo di riservatezza e delle misure di protezione previste dalla Disciplina di Whistleblowing; qualsiasi comportamento tendente ad ostacolare, anche con la semplice minaccia, o ad impedire, qualsiasi segnalazione ai sensi della Procedura di Whistleblowing; l'effettuazione con dolo o colpa grave di una Segnalazione Interna che si sia rivelata infondata o in mala fede;
- d) comportamenti, anche omissivi ed in eventuale concorso con altri, non conformi al Modello 231, al Codice Etico, al Codice di Condotta ed alle procedure aziendali esistenti poste a loro presidio (ad esempio, mancata partecipazione alle attività formative riguardanti il Modello 231, al Codice Etico, al Codice di Condotta);

e) comportamenti non collaborativi o di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella omessa segnalazione di violazioni del Modello 231, del Codice Etico e del Codice di Condotta di cui si sia venuti a conoscenza, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV.

La gravità delle violazioni del Modello 231, del è valutata dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle seguenti circostanze:

- ✓ la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale e la prevedibilità delle conseguenze del comportamento;
- ✓ la presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- ✓ l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- ✓ i tempi e i modi della violazione;
- ✓ alle mansioni del lavoratore e alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- ✓ eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- ✓ le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- ✓ le conseguenze della violazione;
- ✓ il comportamento tenuto prima (*i.e.* la presenza e intensità della condotta recidiva: eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (*i.e.* comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

3.3.2 Misure nei confronti dei dipendenti (operai, impiegati e quadri)

La violazione del Modello 231, e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta e/o alle procedure aziendali esistenti poste a loro presidio (compresa la Procedura Whistleblowing) da parte di soggetti aventi la qualifica di operai, impiegati, quadri della Società, costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento, ossia il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Commercio nella versione attualmente vigente (di seguito per semplicità il “CCNL”).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché degli artt. 238 e ss. del citato CCNL, o della normativa che dovesse essere in futuro vigente in materia – sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione aziendale competente terrà sempre informato l’OdV.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l’addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il biasimo inflitto verbalmente, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi otto giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero da un dirigente della rappresentanza sindacale aziendale.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Qualsiasi tipo di violazione del Modello 231, e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta e/o delle procedure aziendali esistenti poste a loro presidio (compresa la Procedura Whistleblowing) autorizza comunque l'OdV a richiedere al Consiglio di Amministrazione l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo 3.3.1.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231, e/del Codice Etico e/o del Codice di Condotta realizzate intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

- 1) nei casi di comportamenti di cui al precedente paragrafo 3.3.1, lett. d, caratterizzati dalla lieve gravità delle mancanze, che non comportino danno alcuno o pericolo di danno alcuno alla Società, si applica, purché la relativa condotta *(i)* non sia comunque diretta in modo univoco alla commissione di Reati Presupposto, *(ii)* non consista in violazione di misure in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e *(iii)* non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto, del biasimo inflitto verbalmente;

- 2) nei casi di reiterati comportamenti di cui al precedente punto n. 1) si applica il provvedimento del biasimo inflitto per iscritto;
- 3) nei casi di comportamenti di cui al precedente paragrafo 3.3.1, lett. d, caratterizzati da una certa gravità delle mancanze, che non comportino danno alcuno o pericolo di danno alcuno alla Società, si applica, purché la relativa condotta *(i)* non sia comunque diretta in modo univoco alla commissione di Reati Presupposto, *(ii)* non consista in violazione di misure in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e *(iii)* non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto, il provvedimento della multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) nei casi di reiterati comportamenti di cui al precedente punto n. 3), e nei casi di comportamenti di cui al precedente paragrafo 3.3.1, lett. e), si applica il provvedimento sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di giorni 5;
- 5) nei casi di comportamenti di cui al precedente paragrafo 3.3.1, lett. c) e di comportamenti di cui al precedente paragrafo 3.3.1, lett. d) caratterizzati da una certa gravità delle mancanze e che comportino un danno alla Società o la esponano ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni della stessa, si applica, purché la relativa condotta *(i)* non sia comunque diretta in modo univoco alla commissione di Reati Presupposto, *(ii)* non consista in violazione di misure in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e *(iii)* non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto, il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 6) in caso di comportamenti di cui al precedente paragrafo 3.3.1, lett. a) e b), e in caso di violazione delle prescrizioni del presente Modello 231, del Codice Etico e del Codice di Condotta quando la relativa condotta consista nella violazione di misure in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro o determini l'applicazione di misure previste dal Decreto a carico della Società ovvero il rischio concreto ed immediato di applicazione delle medesime, si applica la sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

3.3.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Qualsiasi violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello 231, nel Codice Etico, del Codice di Condotta e/o delle procedure aziendali esistenti poste a loro presidio (compresa la Procedura Whistleblowing) compiuta da un dirigente della Società autorizza comunque l'OdV a richiedere Consiglio di Amministrazione l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo 3.3.1.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di dirigente può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della medesima violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- 1) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 2) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 3) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

In ogni caso, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV in merito alle sanzioni irrogate e/o alle violazioni accertate.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231, e/del Codice Etico e/o del Codice di Condotta e/o alle procedure aziendali esistenti poste a loro presidio (compresa la Procedura Whistleblowing) realizzate intenzionalmente ovvero colposamente dai dirigenti della Società, si prevede che:

- 1) nei casi di comportamenti di cui al precedente paragrafo 3.3.1, lett. d, caratterizzati dalla lieve gravità delle mancanze, che non comportino danno alcuno o pericolo di danno alcuno alla Società, si applica, purché la relativa condotta (*i*) non sia comunque diretta in modo univoco alla commissione di Reati Presupposto, (*ii*) non consista in violazione di misure in

- materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e *(iii)* non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto, il provvedimento della censura scritta;
- 2) nei casi di reiterazione di comportamenti di cui al precedente punto 1) o di comportamenti di cui al paragrafo 3.3.1, lett. d), caratterizzati una maggiore gravità delle mancanze, si applica, purché la relativa condotta *(i)* non sia comunque diretta in modo univoco alla commissione di Reati Presupposto, *(ii)* non consista in violazione di misure in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e *(iii)* non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto, il provvedimento della sospensione disciplinare dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni;
 - 3) in caso di comportamenti di cui al paragrafo 3.3.1, lett. a), b), c) ed e), nonché in caso di comportamenti che costituiscono violazioni del Modello 231, e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta tali da *(i)* ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente o *(ii)* esporre la Società anche solo al rischio potenziale di danno e/o di irrogazione delle misure previste dal Decreto o *(iii)* configurare un grave inadempimento, è irrogato il provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso.

Per i lavoratori della Società aventi qualifica di dirigente, costituiscono gravi violazioni delle prescrizioni del Modello 231 i seguenti comportamenti:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello 231 stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori a progetto, lavoratori interinali/somministrati ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del dirigente ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori;
- la violazione dolosa o colposa di misure in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

3.3.4 Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In caso di violazione del Modello 231 da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà l'intero organo amministrativo e il Collegio Sindacale, che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo 3.3.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

I provvedimenti disciplinari nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, irrogati con delibera dell'Assemblea dei Soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- censura scritta a verbale, nel caso di violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta di lieve gravità che non abbiano comportato esposizione a rischio o abbiano comportato una modesta esposizione a rischio;
- revoca, parziale o totale, delle deleghe organizzative o delle cariche nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia del plenum consiliare nei confronti del soggetto interessato;
- decurtazione ovvero *claw back* degli emolumenti sino a un importo variabile da due a cinque volte il compenso calcolato su base mensile nell'ipotesi di violazioni del Modello 231 che abbiano comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- revoca dalla carica, in caso di reiterazione di violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta sia di gravità tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, quali ad esempio infrazioni che comportino la commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 oppure che danneggino (patrimonialmente o non) la Società e/o i Soci.

In caso di violazione del Modello 231, e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Inoltre, per i membri del Consiglio di Amministrazione, costituirà violazione del Modello 231, del Codice Etico e del Codice di Condotta sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o

vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello 231, del Codice Etico e del Codice di Condotta.

In caso di violazione del Modello 231, e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta da parte di uno o più membri dell'OdV, l'organo amministrativo provvederà, tenendo informati i membri del Collegio Sindacale non coinvolti nella violazione, ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, che potranno arrivare fino alla revoca dell'incarico.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

3.3.5 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori, agenti, mediatori, appaltatori, clienti e altri collaboratori.

Ogni violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta posta in essere dai collaboratori, consulenti, fornitori, agenti, mediatori, appaltatori, clienti e altri collaboratori della Società potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali ("clausola 231", di cui all'**Allegato 7**) inserite nelle lettere di incarico, negli accordi o negli altri documenti contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a Greenyard e nel caso di applicazione da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal Decreto.

L'OdV informa mediante relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale, sentito il Responsabile della funzione al quale il contratto o rapporto si riferisce, può procedere a seconda della tipologia di contratto:

- a richiamare per iscritto il contraente al puntuale rispetto delle previsioni del Modello 231, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- all'applicazione di una penale proporzionata al valore economico del contratto e alla gravità della violazione;
- alla richiesta di risarcimento per eventuali danni alla Società;
- in caso di violazioni gravi o ripetute, all'immediata risoluzione del contratto e la cessazione degli accordi commerciali in essere.

ALLEGATI

1. Codice Etico Greenyard.
2. Codice di Condotta Greenyard.
3. Elenco dei Reati Presupposto.
4. Elenco dei reati in relazione ai quali è stata esclusa o considerata estremamente remota la possibilità di commissione o è stato escluso che gli stessi possano essere compiuti nell'interesse o a vantaggio della Società.
5. Procedura Whistleblowing
6. Dichiarazione di presa visione del Modello 231 e di impegno ad osservarne le prescrizioni.
7. Modello di Clausola 231 per fornitori, consulenti, collaboratori esterni.

TABELLA DELLE REVISIONI DEL MODELLO

Numero dell'aggiornamento	Organo che ha deliberato l'approvazione	Data di approvazione	Descrizione delle modifiche
Prima versione del Modello 231	Consiglio di Amministrazione	21.12.2023	N/A