



ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.p.A.

Pagina 1 di 20

Rev. 00 del
17.12.2010

ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.p.A.

MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

APPROVATO DAL C.D.A. DI ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.P.A. DEL 17 DICEMBRE 2010



STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è costituito dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale, dal Codice Etico, dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, dal Sistema sanzionatorio e dalle Procedure adottate a presidio delle aree a rischio di commissione dei reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative.

La Parte Generale descrive il Modello adottato dalla Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A. ("ZBLB"), la Parte Speciale descrive le Attività Sensibili intesi quali attività di ZBLB nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative.

La Parte Generale, il Codice Etico ed il Sistema sanzionatorio sono le parti del Modello rese pubbliche e dunque accessibili a tutti.



PARTE GENERALE

Sommario

1) ASPETTI NORMATIVI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	5
1.1. Le sanzioni	5
1.2. I reati presupposto	5
2) LO SCOPO DEL MODELLO	9
2.1. Le linee guida di Confindustria	9
2.2. Principi generali cui si ispira il Modello	10
2.3. Obiettivi del Modello di ZBLB	10
3) LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO.....	12
3.1. Descrizione dell'attività di ZBLB	12
3.2. L'approccio metodologico generale	12
3.3. La metodologia di valutazione del rischio	12
3.4. Fase 1: Pianificazione e Diagnosi.....	12
3.5. Fase 2: Progettazione	14
3.6. Fase 3: Predisposizione.....	14
3.7. Fase 4: Attuazione	14
4) I DESTINATARI DEL MODELLO	15
5) L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
5.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	16
5.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	16
5.3. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	16
5.4. Obblighi di informativa relativamente al sistema delle deleghe e delle procure di ZBLB.....	17
5.5. Conservazione e archiviazione delle informazioni	17
6) LA SELEZIONE, LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	18
6.1. La formazione del personale dipendente.....	18
6.2. Informativa a soggetti terzi	18
6.3. La selezione	18
7) SISTEMA SANZIONATORIO	19
7.1. Per violazione da parte dei Dipendenti	19

7.2. Per violazione da parte dei Dirigenti	19
7.3. Per violazione da parte di Amministratori e dei soggetti in posizione di preminenza	19
7.4. Per violazione da parte dei Sindaci	20
7.5. Sanzioni nei confronti di soggetti esterni	20
7.6. Risarcimento danni.....	20
7.7. Monitoraggio	20
Allegati.....	20

1) ASPETTI NORMATIVI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ("Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc. "Enti") per alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi,

(i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché

(ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

1.1. Le sanzioni

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (da un minimo di € 10.329,00 ad un massimo di € 1.549.370,00) ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.2. I reati presupposto

La responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco ("Reato/i");
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una delle persone fisiche sopra indicate.

Risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultimo i seguenti Reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentata:

Delitti contro la Pubblica Amministrazione

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati membri (art. 322-bis c.p.)

Delitti contro la fede pubblica

- Falsificazione di monete (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Spendita ed introduzione nello Stato di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione, o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

Reati societari

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- Falsità nelle relazioni o comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)

Delitti contro la personalità individuale (art. 5 legge 228/2003)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Alienazione o acquisto di schiavi (art. 602 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)

Delitti contro la persona (art. 8 legge 7/2006)

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Delitti di terrorismo (art. 3, legge n. 7/2003);

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Market Abuse (art. 9, legge n. 62/2005)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)
- Manipolazioni di mercato (art. 185 TUF)

Delitti di criminalità organizzata

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309)

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime (Legge 3 agosto 2007, n. 123, art. 9)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.)
- Entrambi i delitti se commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita

(D.Lgs 21 novembre 2007, n. 231, art. 63)

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)

Abbandono di rifiuti (Decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, art. 192)

Abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo. Immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee. L'art. 192 del D.Lgs. 152/06 prevede che, se "la responsabilità del fatto illecito sia imputabile ad amministratori o rappresentanti di persona giuridica", la persona giuridica risponde in solido, secondo le previsioni del D.Lgs. 231/01.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- Documenti informatici (art. 491 bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi telematici o informatici (art. 635 quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi telematici o informatici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

Reati transnazionali (artt. 3 e 10, legge n. 146/2006)

L'art. 3 della legge n. 146/2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

2) LO SCOPO DEL MODELLO

Ai sensi del Decreto la responsabilità amministrativa è esclusa se l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di gestione ed organizzazione idonei a prevenire i reati presupposto in concreto verificatisi.

L'articolo 6 del Decreto, in particolare, introduce una specifica forma di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

ZBLB è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Dipendenti, Amministratori e Partners.

Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a ZBLB di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma migliora la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione delle Attività Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

2.1. Le linee guida di Confindustria

In data 31 marzo 2008 la Confindustria - associazione rappresentativa cui si fa frequentemente riferimento in materia di modelli di organizzazione e di gestione - ha aggiornato il testo delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" del 7 marzo 2002 recependo le osservazioni emanate dal Ministero della Giustizia. Il contenuto essenziale di tali Linee Guida può essere così schematizzato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- * Codice Etico Aziendale;
- * sistema organizzativo;
- * procedure manuali ed informatiche;
- * poteri autorizzativi e di firma;
- * sistemi di controllo e gestione;
- * comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- * verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- * applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- * documentazione dei controlli;
- * previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- * individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
 - obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

E' opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

2.2. Principi generali cui si ispira il Modello

I principi generali cui si ispira il modello sono quelli contenuti nel Codice Etico Aziendale di ZBLB.

Il Codice Etico Aziendale è parte del Modello quale Allegato 1.

2.3. Obiettivi del Modello di ZBLB

Il Modello è stato predisposto sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate da Confindustria. Il Modello si pone come obiettivo quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la

commissione di condotte idonee a integrare i Reati contemplati dal Decreto. Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("Attività Sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di ZBLB di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dall'Azienda, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei Reati, le "attività sensibili" appunto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

3) LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO

Il Modello è stato adottato nella sua versione attuale con decisione del Consiglio di Amministrazione di ZBLB in data 17 dicembre 2010 e le successive modifiche e integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione stesso.

3.1. Descrizione dell'attività di ZBLB

ZBLB è una società che produce filati in lana e misti lana e che non ha rapporti con la pubblica amministrazione.

3.2. L'approccio metodologico generale

L'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati;
- valutazione dei rischi dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- adeguamento e stesura di procedure organizzative sulle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto;
- elaborazione del Codice Etico;
- redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- piano di formazione e comunicazione del Modello.

3.3. La metodologia di valutazione del rischio

L'attività di valutazione del rischio è stata improntata al rispetto del Decreto e delle altre norme e regolamenti applicabili a ZBLB e, per gli aspetti non regolamentati, al rispetto delle Linee Guida emanate da Confindustria.

L'attività preliminare di valutazione è stata indirizzata ai processi ed alle funzioni aziendali che, in base ai risultati dell'analisi di "valutazione dei rischi preliminare", sono stati individuati come più esposti ai reati previsti dal Decreto.

L'approccio metodologico adottato è stato implementato e sviluppato attraverso una serie di fasi operative. L'inizio di tale attività ha richiesto una preventiva acquisizione di dati ed informazioni sul sistema organizzativo di ZBLB e sui processi operativi, utili ai fini della pianificazione di dettaglio delle singole fasi.

3.4. Fase 1: Pianificazione e Diagnosi

Si è proceduto alla raccolta della documentazione ed al reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo di ZBLB con riferimento a:

- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con pubbliche amministrazioni, italiane o estere;
- i casi di eventuali presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative, protocolli);

La raccolta delle informazioni è stata svolta mediante analisi documentale, interviste e questionari somministrati ai responsabili delle diverse funzioni/settori aziendali e, comunque, al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze.

Si è quindi proceduto alla valutazione del rischio allo scopo di:

- effettuare una ricognizione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi di Reato.
- analizzare il sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso, avendo riguardo, in particolare, ai seguenti elementi che compongono il Modello organizzativo ed alle loro caratteristiche:

In sintesi, l'analisi e la valutazione delle predette componenti si è incentrata:

- sulla verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo, seguendo i criteri di:
 - formalizzazione del sistema;
 - chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
 - esistenza della contrapposizione di funzioni;
 - corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della società;
- sulla verifica della esistenza dei protocolli e delle procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree potenzialmente a rischio, tenendo conto delle fasi di istruzione e formazione delle decisioni aziendali;
- sulla verifica dell'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne (sistema autorizzativi alla spesa ed a contrattare);
- sulla verifica, per le singole attività potenzialmente a rischio di Reato, dell'esistenza di protocolli, procedure e di regole di comportamento, individuando le integrazioni necessarie per una maggiore aderenza ai principi espressi dal Decreto;
- sulla verifica dell'adeguatezza del sistema vigente diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti della società – dirigenti e non – sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni;
- sulla verifica dell'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale, in considerazione della necessità che, iniziative dirette a dare attuazione al Decreto, debbano essere programmate e finalizzate alla comunicazione del Modello organizzativo.

Al termine di questa fase è stato redatto un documento di sintesi contenente:

- la valutazione dei rischi potenziali di cui al Decreto riferita alla società ed alle funzioni aziendali coinvolte;
- le direzioni e le funzioni aziendali che svolgono le attività risultate potenzialmente esposte ai rischi di cui al Decreto;
- le fattispecie di reato teoricamente ascrivibili alle attività svolte;
- procedure esistenti per tali attività;

I risultati ottenuti dalla suddetta analisi hanno costituito la base per la progettazione del Modello.

3.5. Fase 2: Progettazione

Tale fase si è articolata nello svolgimento della analisi sui protocolli, procedure e/o strumenti di controllo esistenti allo scopo di verificarne la ragionevole efficacia a prevenire le irregolarità.

3.6. Fase 3: Predisposizione

Tale fase ha condotto alla redazione del Modello mediante la materiale predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi di cui si compone, ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati, come nella:

- redazione e revisione delle procedure operative per le aree/attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del Codice Etico e quindi di principi etici per le aree/attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del sistema disciplinare interno graduato secondo la gravità delle violazioni;
- definizione dei poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e suoi rapporti con le strutture aziendali;
- progettazione delle iniziative in tema di comunicazione e di formazione etica e prevenzione dei Reati.

3.7. Fase 4: Attuazione

Si è reso operativo il Modello mediante:

- la sua formale adozione a mezzo di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- la definitiva attuazione e comunicazione degli elementi di cui si esso si compone: Codice Etico, procedure operative, Organismo di Vigilanza, Formazione, sistema disciplinare.

Sarà poi compito dell'Organismo di Vigilanza nella conduzione dei suoi primi interventi e nella gestione dinamica del Modello, individuare i criteri cui ispirarsi nella:

- conduzione delle verifiche periodiche di controllo del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- aggiornamento della "mappa" delle aree a rischio-reato e le azioni necessarie a conservare nel tempo l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati;
- attività di reporting informativo agli organi sociali per la modifica o integrazione degli elementi sostanziali del Modello.

4) I DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in ZBLB, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti aventi caratteri di continuità.

ZBLB comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Dipendenti.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge 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 l'Azienda.

ZBLB condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

5) L'ORGANISMO DI VIGILANZA

ZBLB ha istituito l'Organismo di controllo e di gestione previsto dal Decreto ("Organismo di Vigilanza").

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza costituisce l'Allegato 2 al Modello, nel quale sono specificati compiti, funzioni e poteri del medesimo organismo.

I Componenti dell'Organismo di Vigilanza sono elencati nell'Allegato 3 al Modello.

L'Organismo di Vigilanza può essere contattato per portare alla sua attenzione eventuali circostanze rilevanti ai fini del Modello al seguente indirizzo di posta elettronica OdV231@baruffa.com.

5.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione di ZBLB. Detta attività di reporting avrà ad oggetto in particolare:

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

5.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei Reati previsti dal Decreto in relazione all'attività di ZBLB o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa.

L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni - aventi ad oggetto ogni violazione accertata o presunta del Modello - dovranno essere raccolte sia che siano effettuate in forma scritta, che in forma orale o in via telematica.

L' Organismo di Vigilanza agirà in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Si potrà prevedere con apposita procedura l'istituzione di "canali informativi dedicati", con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l' Organismo di Vigilanza e di risolvere prontamente i casi dubbi.

Tale canale informativo potrà essere utilizzato anche per le segnalazioni inerenti il presente Modello le procedure da esso richiamate e l'eventuale commissione dei reati "presupposto" per l'applicazione del Decreto.

Sarà poi compito dell'Organismo di Vigilanza nella conduzione dei suoi primi interventi e nella gestione dinamica del Modello, individuare i criteri cui ispirarsi nella gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza stesso.

5.3. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche officiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all' Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini,

anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti ZBLB, per i Reati previsti dal Decreto;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5.4. Obblighi di informativa relativamente al sistema delle deleghe e delle procure di ZBLB

Dovrà essere tenuto a disposizione dell'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato da ZBLB e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, potrà richiedere alla funzione amministrativa copia delle procure societarie in essere.

5.5. Conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

6) LA SELEZIONE, LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

È obiettivo di ZBLB sia di garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in società sia a quelle da inserire, delle regole di condotta del Modello.

Le parti pubbliche del Modello saranno esposte nella bacheca aziendale, nonché pubblicate in apposita pagina sul sito www.baruffa.it.

Viene inoltre programmata una attività di formazione in relazione ai processi sensibili individuati da ZBLB ed in relazione al Modello.

6.1. La formazione del personale dipendente

La formazione è gestita dall'Organismo di Vigilanza in stretta cooperazione con il Responsabile del Personale e con le diverse funzioni aziendali interessate e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- i) personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento annuale; accesso a un sito internet dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo di Vigilanza; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa con la lettera di assunzione per i neo assunti;
- ii) altro personale: nota informativa interna; informativa con la lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a intranet; e-mail di aggiornamento o, in ogni caso, mediante modalità che saranno ritenute idonee in base al livello e ruolo ricoperto dal singolo Dipendente, nonché in relazione al differente coinvolgimento dello stesso nelle "attività sensibili".

6.2. Informativa a soggetti terzi

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni a ZBLB (ad esempio, Consulenti e Partners) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

6.3. La selezione

Il processo di assunzione del personale è regolato da apposite procedure che comportano l'accettazione e sottoscrizione da parte del personale delle varie procedure e norme che regolamentano il funzionamento dell'azienda, inclusi i Codici di Comportamento e questo Modello.

Nella selezione dei consulenti e dei Partners dovrà essere valutata, secondo ogni mezzo legittimamente consentito, l'affidabilità del soggetto interessato con riferimento agli obiettivi di prevenzione di cui al Decreto.

7) SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello ha lo scopo di garantire l'efficace attuazione del Modello stesso.

L'applicazione del Sistema sanzionatorio è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Il Sistema sanzionatorio adottato da ZBLB a presidio del Modello è indicato nell'Allegato 4 al Modello.

In sintesi, i seguenti comportamenti sono considerati violazione del Modello, senza esclusione di altre:

- a) violazione di procedure interne previste dal Modello o adozione nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- b) adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati anche se poi non effettivamente commessi.

Le misure sanzionatorie adottate da ZBLB in caso di violazione del Modello sono le seguenti:

7.1. Per violazione da parte dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio dei CCNL applicati da ZBLB (in particolare, gli artt. 73 e ss. del CCNL del comparto tessile), e precisamente:

- ammonizione verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore al numero di ore di retribuzione oraria indicate nel CCNL di riferimento, calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, nei limiti stabiliti nel CCNL di riferimento;
- licenziamento, per le cause previste nel CCNL applicato.

7.2. Per violazione da parte dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con le Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti dalla stessa applicato.

7.3. Per violazione da parte di Amministratori e dei soggetti in posizione di preminenza

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, viene informato il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli

opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee a sanzionare tale violazione.

7.4. Per violazione da parte dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, ne è informato l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee.

7.5. Sanzioni nei confronti di soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni (fra cui, in via esemplificativa lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, agenti, procacciatori d'affari) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato previsto dal Decreto, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

7.6. Risarcimento danni

Resta salvo ogni diritto di ZBLB in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dai soggetti sopra indicati, a seguito della violazione da parte di quest'ultimi sia delle procedure del Modello che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

7.7. Monitoraggio

Il sistema sanzionatorio verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

Allegati

Allegato 1 (Pubblico)

Allegato 2 (Non Pubblico)

Allegato 3 (Non Pubblico)

Allegato 4 (Pubblico)

Codice Etico aziendale

Regolamento Organismo di Vigilanza

Componenti dell'Organismo di Vigilanza

Sistema sanzionatorio