

zucchigroup

Corporate governance

**Modello di organizzazione, gestione e controllo a
sensi del D.lgs del 8 giugno 2001 n.231**

PARTE GENERALE

Classificazione	D – DIR – 001		
Versione	V02.10	Rimpiazza versione	V02.00
Redatto da	EB	Approvato da	CdA
Data emissione	12.12.2007	Data di aggiornamento	21.01.2010

Controllo mutazioni

Versione	Mutazione	Autore	Data
X01.00	Prima bozza	AC, EB	18.09.2007
X01.10	Bozza per discussione ODV	AC, EB	20.11.2007
V01.20	Approvazione CdA	AC, EB	12.12.2007
V02.00	Approvazione CdA aggiornamenti	EB	24.06.2009
V02.10	Aggiornamenti	ODV	21.01.2010

Indice

PREMESSA	3
1 DEFINIZIONI	4
2 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	5
2.1 NORMATIVA DI RIFERIMENTO	5
2.2 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	6
3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO	7
3.1 MOTIVAZIONE E FINALITÀ DEL MODELLO	7
3.2 PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO	7
3.3 PROCESSO DI COSTRUZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO	8
4 I PRINCIPI E GLI STRUMENTI ALLA BASE DEL MODELLO	10
4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	10
4.2 I PROCESSI SENSIBILI	10
4.3 CODICE ETICO	10
4.4 CODICE CONDOTTA FORNITORI	11
4.5 SALUTE E SICUREZZA	12
4.6 PROCEDURE	12
4.7 REGISTRAZIONI	13
4.8 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	13
4.9 SISTEMI INFORMATIVI	14
4.10 SISTEMA DISCIPLINARE	14
4.11 INFORMAZIONE E FORMAZIONE	16
5 ORGANISMO DI VIGILANZA	18
5.1 IDENTIFICAZIONE	18
5.2 RUOLO E RESPONSABILITÀ	18
5.3 FLUSSI INFORMATIVI	19

Premessa

La Vincenzo Zucchi S.p.A. ritiene necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello), in linea con le prescrizioni del D.lgs 231/2001, al fine di assicurare, anche formalmente, condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

Lo scopo di tale documento è quello di presentare nelle sue linee principali il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla capogruppo Vincenzo Zucchi S.p.A. al quale dovranno adeguarsi anche tutte le società controllate.

Tale Modello è indirizzato a tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale della Vincenzo Zucchi Spa. Fra i destinatari del Modello si considerano i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, gli agenti, i consulenti esterni e le Parti correlate commerciali e/o finanziarie.

Il presente Modello si compone di due parti:

- una Parte Generale, nella quale sono descritte le finalità ed i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali,
- una Parte Speciale, contenente la descrizione delle fattispecie di reato sanzionate ai sensi del Decreto che potrebbero essere astrattamente commesse nell'ambito dei processi gestiti della Società. In tale sezione sono inoltre identificate e formalizzate le linee guida a cui è necessario conformarsi al fine di evitare di incorrere nel rischio di commissione di un reato.

La Parte Speciale, stante la rapida evoluzione della disciplina di riferimento, è oggetto di periodici aggiornamenti e revisioni.

1 Definizioni

Il presente documento utilizza una serie di termini convenzionali; al fine di agevolarne l'interpretazione e la definizione degli stessi, di seguito vengono brevemente descritti.

Termine	Descrizione
Aree a Rischio	Le aree di attività della Vincenzo Zucchi Spa nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.
CCNL	I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Vincenzo Zucchi Spa.
Codice etico	Insieme di norme e principi etici adottati dalla Vincenzo Zucchi Spa e approvato dal Consiglio di Amministrazione.
Comitato per il controllo interno	È il supporto funzionale alla responsabilità del CdA: predispone le linee di indirizzo e verifica l'adeguatezza e il funzionamento del Sistema di controllo interno (SCI).
Comitato per le remunerazioni	Presenta al consiglio proposte per la remunerazione degli amministratori e valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.
Consulenti	I soggetti che agiscono in nome proprio e che hanno con la Vincenzo Zucchi Spa un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
Destinatari	Gli Esponenti Aziendali, i Consulenti, le Parti correlate e i Fornitori.
Dipendenti	I soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Vincenzo Zucchi Spa, ivi compresi i dirigenti.
D.Lgs. 231/2001 o il Decreto	Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
Enti	Entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).
Esponenti Aziendali	Amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Vincenzo Zucchi Spa.
Fornitori	I fornitori di beni e servizi non professionali della Vincenzo Zucchi Spa che non rientrano nella definizione di Parti correlate.
Linee Guida	Le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.
Modello o Modelli	Il Modello o i Modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.
Operazione sensibile	Atto che si colloca nell'ambito dei processi sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, societaria (quanto a quest'ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci ecc.).
Organi sociali	Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro membri, il Comitato per il Controllo interno, il Comitato per le remunerazioni, Investor relator.
Organismo di Vigilanza	L'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
P.A	La Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es.: i concessionari di un pubblico servizio).
Parti correlate	Le controparti contrattuali con le quali la Vincenzo Zucchi Spa addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Vincenzo Zucchi Spa nell'ambito delle Aree a Rischio.
Processi sensibili	Attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati.
Reati	Le fattispecie di illecito alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.
Sistema di controllo interno (SCI)	Politiche, procedure e attività atte ad assicurare che i rischi siano contenuti entro i limiti stabiliti attraverso processi di mappatura dei rischi.
TUF	Il D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

2 Il decreto legislativo 231/2001

2.1 Normativa di riferimento

Il D.lgs dell'8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Sulla base di quanto disposto dal decreto in oggetto, le società possono essere ritenute responsabili dei reati commessi o tentati nell'interesse e/o vantaggio della società stessa da:

- persone fisiche che rivestono posizioni "apicali" di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione "apicale".

In base a quanto disposto dal D.lgs. 231/2001 (e dalle successive integrazioni), la responsabilità amministrativa della Vincenzo Zucchi S.p.A. si potrebbe concretizzare a fronte delle seguenti fattispecie di reato:

- reati commessi contro la pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati di abuso di mercato;
- reati contro la salute e sicurezza;
- reati informatici;
- reati di falso nummario;
- reati contro l'industria e il commercio;
- reati di ricettazione, riciclaggio e usi di denaro di provenienza illecita;
- reati in violazione del diritto di autore;
- reati contro la personalità individuale

Nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della società. Viceversa la società non risponde (art. 5, comma 2, D.lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Per tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, nei casi di maggiore gravità, l'applicazione di sanzioni interdittive può comportare la sospensione o revoca di licenze, concessioni, autorizzazioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la P.A., il divieto di pubblicizzare beni e servizi, l'esclusione da finanziamenti, contributi e sussidi.

2.2 Presupposti di esclusione dalla responsabilità dell'ente

Il D.lgs. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato ad un organo interno dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;
- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito fraudolentemente;
- non vi sia stato omesso, o sia stato insufficiente, il controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di esonerare la responsabilità della Vincenzo Zucchi Spa, il seguente Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati (processi sensibili);
- prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3 Il Modello organizzativo

3.1 Motivazione e finalità del Modello

La Vincenzo Zucchi S.p.A. ritiene in linea con le proprie politiche aziendali quanto previsto e normato dal D.lgs 231/2001. Di conseguenza ritiene importante assicurare le condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle società controllate, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti attraverso la formalizzazione e la pubblicazione del presente Modello.

Scopo del Modello è la formalizzazione e la comunicazione di principi, linee guida, procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante) al fine di prevenire la commissione dei reati e degli illeciti.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Vincenzo Zucchi Spa, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate di seguito, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di Vincenzo Zucchi Spa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Vincenzo Zucchi Spa in quanto (anche nel caso in cui Vincenzo Zucchi Spa fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici e sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Vincenzo Zucchi Spa, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

3.2 Principi generali del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti in azienda (rilevati in fase di "as-is"), in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Il Modello dunque, ferma restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal sistema di controllo interno (SCI) vigente in azienda. In particolare ci si riferisce a:

- i principi di *corporate governance*, definiti in coerenza con quanto stabilito dal Codice di Autodisciplina delle società quotate alla Borsa italiana;
- il sistema di controllo interno (SCI) nel suo complesso (incluso ad esempio le procedure aziendali, il controllo di gestione);
- il Comitato per il controllo interno;
- il Collegio sindacale;
- il Comitato per le Remunerazioni;
- procedura sull'*Internal Dealing* e procedura per il trattamento delle informazioni riservate;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa gerarchica e funzionale aziendale;
- le procedure inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di *reporting* della Vincenzo Zucchi Spa;
- il sistema disciplinare esistente ai sensi del CCNL.

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e al quale si rinvia per eventuali approfondimenti.

Il Modello è stato costruito, oltre a quanto sopra indicato, su principi di riferimento quali:

- le linee guida di Confindustria, che sono state di supporto per la predisposizione della mappatura dei **processi sensibili** della Vincenzo Zucchi Spa;
- i requisiti indicati dal D. lgs. 231/2001 nonché dalla giurisprudenza e dottrina in materia ed in particolare:
 - la attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** (OdV) interno alla Vincenzo Zucchi Spa del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'OdV di **risorse aziendali** di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidati e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D. lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
 - la definizione di **poteri autorizzativi** coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la **comunicazione all'OdV** delle informazioni rilevanti;
- infine, nella sua attuazione il sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, dovrà dare priorità alle aree in cui vi è un'alta probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore delle Operazioni Sensibili.

3.3 Processo di costruzione e adozione del Modello

La Vincenzo Zucchi Spa ha avviato nel 2007, a seguito dell'emanazione del D.lgs. 231/2001, un progetto finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi che ha visto il coinvolgimento di una società di consulenza esterna quale supporto alla realizzazione.

La costruzione del Modello è stata articolata nelle seguenti fasi:

1. Identificazione dei Processi Sensibili (“*as-is analysis*”)

Attraverso l'esame della documentazione aziendale ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, si sono individuati e approfonditi i processi sensibili e i controlli in essere sugli stessi.

2. Effettuazione della “*gap analysis*”.

Sulla base dei controlli e procedure esistenti in relazione ai processi sensibili e delle previsioni e finalità del D.lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello di organizzazione ai sensi del D.lgs. 231/2001.

3. Predisposizione del Modello.

Il Modello è costituito da una “Parte Generale” e una “Parti speciali” predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.lgs. 231/2001. La Parte Generale contiene le regole ed i principi generali del Modello. La Parte Speciale analizza i reati previsti dal Decreto, individua i processi sensibili e formalizza le linee guida da adottare al fine di evitare la commissione di reati.

Eventuali modifiche al Modello possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell’Organismo di Vigilanza o del Consiglio di Amministrazione medesimo.

4 I principi e gli strumenti alla base del Modello

4.1 Struttura organizzativa

La Vincenzo Zucchi Spa è dotata di una struttura organizzativa i cui elementi costitutivi sono i processi aziendali. Per ogni processo è definito un “proprietario” al quali sono attribuiti poteri e responsabilità necessari per il raggiungimento degli obiettivi; sono definiti inoltre le linee di dipendenza e di riporto gerarchiche e funzionali.

La società inoltre ha costituito una serie di comitati interfunzionali che agiscono trasversalmente all’organizzazione e la cui finalità è quella di integrare e coordinare “i proprietari dei processi” per verificare l’andamento operativo della gestione ed, eventualmente, definire e realizzare tutte quelle azioni necessarie al miglioramento dei processi e dei risultati.

La struttura organizzativa è rappresentata attraverso organigrammi che sono aggiornati sistematicamente a fronte dei cambiamenti organizzativi; in particolare gli organigrammi identificano il processo presidiato delle singole funzioni, i nominativi dei responsabili e le relative linee di riporto gerarchico.

4.2 I processi sensibili

La Vincenzo Zucchi Spa è attualmente una società che produce e commercializza prodotti tessili per la casa per il mercato nazionale e internazionale.

I processi sono stati analizzati in funzione del rischio ipotetico della commissione di un reato e individuati i principi e i controlli da rispettare affinché sia evitata qualsiasi commissione di delitto e riportati nella parte speciale del presente Modello.

Essendo tuttavia la materia giuridica in continua evoluzione, l’analisi e il relativo aggiornamento della mappatura delle aree e attività sensibili, rappresenta un processo dinamico anch’esso finalizzato al miglioramento continuo del sistema di controllo interno coerentemente con la struttura aziendale e i requisiti legislativi.

L’OdV ha, di conseguenza, la responsabilità di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, a seconda dell’evoluzione legislativa o dell’attività della società, potranno essere considerate all’interno dei processi sensibili.

4.3 Codice etico

Il “Codice etico”, adottato dalla Società con delibera del CdA del 28 marzo 2007, fornisce i principi e le regole generali alle quali Zucchi S.p.A. si vuole attenere nel normale svolgimento della sua attività nonché le linee guida da seguire nel recepimento del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*.

I principi su cui si basa il Codice etico sono:

Rispetto delle norme

Nell’ambito della loro attività professionale, i collaboratori, i fornitori, e tutti i soggetti che operano in nome e per conto di Vincenzo Zucchi Spa sono tenuti a rispettare le leggi vigenti nazionali e comunitarie e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale. In nessun caso è giustificata o tollerata dalla società una condotta in violazione di tali norme, anche qualora fosse perseguita nell’interesse di Vincenzo Zucchi Spa.

Non discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori, Vincenzo Zucchi Spa non consente alcun tipo di discriminazione in base all’età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Prevenzione della corruzione

La Vincenzo Zucchi Spa nella conduzione delle sue attività vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l'autonomia di giudizio. A tal fine si impegna a mettere in atto le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione; in particolare non consente di corrispondere o accettare somme di denaro, doni o favori verso/da terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società; è invece consentito accettare o offrire doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze.

Salute, sicurezza e valore delle risorse umane

Il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona rappresenta valore etico di riferimento di Vincenzo Zucchi Spa. I collaboratori di qualunque livello sono una risorsa indispensabile per il successo della missione della Società. La Vincenzo Zucchi Spa tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore; garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri. La Vincenzo Zucchi Spa sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

Correttezza nei rapporti con i collaboratori

La Vincenzo Zucchi Spa garantisce che, nell'applicazione di regole gerarchiche nei rapporti con i collaboratori, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del lavoratore. La Società opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei collaboratori.

Conflitti di interesse

La Vincenzo Zucchi Spa si impegna a mettere in atto misure idonee ad evitare che i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interesse. Si intende sussistente una situazione di conflitto d'interesse sia nel caso in cui un collaboratore con il proprio comportamento persegua interessi diversi da quello della missione aziendale o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti degli *stakeholder* (riuniti in gruppi, associazioni, istituzioni pubbliche o private), agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i dipendenti della Società, così come per tutti i suoi clienti e fornitori cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto. Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, la Società ha deciso di:

- distribuirlo a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, del Comitato per il controllo interno e del Collegio Sindacale;
- inserirlo nel sito web aziendale (internet e intranet) a disposizione di tutti i dipendenti della Società, clienti e fornitori.

Gli organi di riferimento per l'attuazione del Codice Etico (Organismo di Vigilanza, Risorse Umane, Internal Auditor), hanno lo scopo di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice Etico, nonché fornirne la relativa interpretazione.

4.4 Codice condotta fornitori

In un mercato caratterizzato da forti disomogeneità in termini di sviluppo economico, diritti umani, condizioni di lavoro e tutele legali, operare a livello internazionali implica il dovere di promuovere e garantire condizioni minime e omogeneamente riconosciute.

La Vincenzo Zucchi Spa ha pertanto deciso di riferirsi ai principi riconosciuti a livello internazionale, ovvero:

- Lavoro infantile;
- Lavoro obbligato;
- Salute e sicurezza;

- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- Discriminazioni;
- Procedure disciplinari;
- Orari di lavoro;
- Remunerazione.

L'impegno della Vincenzo Zucchi Spa è quello mantenere proficui rapporti di collaborazione con quei fornitori che accetteranno di conformarsi a questo Codice di condotta ed alle normative in esso richiamate.

Pertanto la Vincenzo Zucchi Spa richiede ai fornitori individuati di sottoscrivere i principi formulati all'interno di questo codice, prevedendo la possibilità di effettuare verifiche di monitoraggio presso di loro, condizione necessaria (oltre alle competenze tecniche e gestionali) per mantenere un effettivo controllo lungo tutta la filiera.

Per quei fornitori che dovessero presentare delle criticità dal punto di vista della responsabilità sociale, l'impegno della società, è quello di predisporre dei Piani di Miglioramento, ovvero di supportare gli attori della filiera nell'individuazione di obiettivi da raggiungere in un arco temporale determinato al fine di sanare le situazioni considerate critiche.

4.5 Salute e sicurezza

Come emerge anche dal Codice etico che la Società ha adottato, tra gli obiettivi principali rientrano da sempre quelli di operare nel massimo rispetto dell'ambiente naturale e di realizzare prodotti con caratteristiche di sicurezza ed affidabilità, in un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

Per questo la Direzione sostiene con decisione la Politica per la sicurezza basata sui seguenti principi:

- il miglioramento continuo, applicabile ai processi, ai sistemi gestionali e di conseguenza alle prestazioni ambientali e di Sicurezza e Salute sul Lavoro;
- la prevenzione dei rischi legati alla salute, alla sicurezza e all'ambiente;
- l'impegno al rispetto scrupoloso della legislazione ambientale e alle direttive interne;
- il coinvolgimento e l'impegno di tutte le componenti aziendali nel rispetto di un ambiente di lavoro salubre e sicuro e dell'ambiente naturale.

La Politica per la sicurezza è quotidianamente perseguita attraverso un'organizzazione ad hoc che presidia i processi individuando i rischi aziendali, definendo e aggiornando specifiche procedure, erogando informazioni e formazione, monitorando infortuni e incidenti e tutto il sistema nel suo complesso.

Periodicamente, tale struttura organizzativa ha il compito di informare e aggiornare l'Organismo di Vigilanza.

4.6 Procedure

La Vincenzo Zucchi Spa dispone di una serie di procedure operative finalizzate a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla gestione aziendale nonché sull'immagine della Vincenzo Zucchi Spa.

Le procedure sono strumenti di controllo preventivo, ispirate ai principi del Codice Etico, e volte a mitigare potenziali rischi che potrebbero manifestarsi all'interno della gestione operativa.

Le procedure vanno adottate da tutti coloro che a qualunque titolo intervengono nel processo operativo, nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte dalle competenti funzioni della Vincenzo Zucchi Spa. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: a tal fine, secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti, è necessario che le

singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

Gli amministratori, con particolare riferimento agli amministratori esecutivi, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la Vincenzo Zucchi Spa, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure. In particolare le procedure aziendali regolamentano lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare (attraverso i seguenti elementi di controllo peraltro non esaustivi: quadrature, firme abbinata, documentazione contabile di supporto, approfondimenti su attività di agenti commerciali, consulenti, fornitori, etc.), la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata. Il rispetto delle indicazioni previste dalle procedure in merito al flusso del processo da osservare sulla formazione, decisione e registrazione dei fenomeni aziendali e dei relativi effetti, consente tra l'altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo.

Eventuali inosservanze delle procedure compromettono il rapporto fiduciario esistente tra la Vincenzo Zucchi Spa e coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con essa.

4.7 RegISTRAZIONI

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni elementari rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione e costituiscono un valore fondamentale per la Vincenzo Zucchi Spa, anche al fine di garantire a soci e terzi la possibilità di avere un'immagine chiara della situazione gestionale, economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione di tutte le attività operative prevista dalle procedure, sia completa, chiara, veritiera, accurata e valida, e venga mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica. La eventuale connessa registrazione contabile deve riflettere in maniera completa, chiara, veritiera, accurata e valida ciò che è descritto nella documentazione di supporto.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della documentazione, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dalle procedure, è tenuto a riferirne tempestivamente al proprio superiore ovvero all'Organismo di Vigilanza.

Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la Società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.

4.8 Sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza vengono conferite delle procure di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali della "delega" sono i seguenti:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere ai relativi doveri e corrispondere ad una posizione adeguata nell'organigramma che, per sua natura, richiede il suo continuo aggiornamento in relazione ai cambiamenti organizzativi;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato, il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente ed, eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite;
- i poteri assegnati con le deleghe e il loro esercizio devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- tutti coloro che intrattengono per conto del Vincenzo Zucchi Spa rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso.

Nella caso in cui l'esercizio dei poteri della funzione vincolasse la Società verso i terzi, è richiesta l'assegnazione di procura, ovvero la rappresentanza che sarà adeguata e coerente con i poteri di attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali dell'attribuzione delle procure sono i seguenti:

- le procure generali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna;
- le procure descrivono i poteri conferiti;
- le procure indicano gli eventuali altri soggetti cui sono conferiti congiuntamente o disgiuntamente, in tutto o in parte, i medesimi poteri di cui alla procura conferita;

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

4.9 Sistemi informativi

La Società è consapevole del fatto che un efficiente gestione, organizzazione e controllo passa inevitabilmente attraverso un sistema informativo affidabile, efficace ed efficiente. Sulla base di tale considerazione, la Società si è dotata di una struttura, di strumenti e di procedure che le permettono di conseguire i seguenti obiettivi:

- *Disponibilità delle informazioni*, ovvero la ragionevole sicurezza di reperire dati aziendali in funzione delle esigenze di continuità dei processi e nel rispetto delle norme che ne impongono la conservazione storica.
- *Riservatezza delle informazioni*, ovvero la ragionevole sicurezza che un determinato dato sia protetto da accessi impropri e sia dunque utilizzato esclusivamente dai soggetti autorizzati.
- *Integrità delle informazioni*: ovvero la ragionevole sicurezza che ogni dato aziendale sia realmente quello originariamente immesso nel sistema informatico e sia stato modificato esclusivamente secondo determinate regole procedurali e criteri definiti.

4.10 Sistema disciplinare

La Società è consapevole che punto qualificante ed imprescindibile nella costruzione del Modello è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e delle procedure a cui si fa riferimento nel presente documento ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto 231/2001.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti della Società (compresi i dirigenti) in violazione delle singole regole di comportamento e/o delle procedure indicate nel presente Modello costituiscono illeciti disciplinari e potranno dar luogo, nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino ad un massimo di due ore;
- sospensione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

La scelta del tipo e l'entità delle sanzioni dipenderà:

- dall'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- dalle mansioni del dipendente;
- dalla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- da altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Fatto salvo il caso in cui le particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare non conferiscano una maggior o minor gravità alla medesima:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Documento (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Documento stesso.

2) Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 2 ore di retribuzione

Il dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Documento o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Documento stesso, anche qualora dette mancanze non siano state singolarmente accertate e contestate.

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE fino ad massimo di 3 giorni

Il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Documento o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Documento stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

4) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Documento e diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto

5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Documento e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano fermi ed invariati i poteri e le attribuzioni già conferite, nei limiti della relativa competenza, al Responsabile della Direzione Risorse Umane, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e della Direzione Risorse Umane.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) il presente Modello verrà portato a conoscenza dei dipendenti anche mediante affissione in un luogo accessibile a tutti, ovvero bacheche aziendali ed intranet.

Altre misure di tutela in caso di inosservanza delle prescrizioni del Modello

1) Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società, chi ne è a conoscenza ha l'obbligo di informare l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge o la comunicazione da parte dei Sindaci alla Consob delle irregolarità verificatesi. L'OdV informa altresì il Comitato di Controllo.

2) Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e 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 previste dalla legge. L'OdV informa altresì il Comitato per il Controllo Interno.

3) Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Parti correlate

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni e Parti correlate in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società.

4.11 Informazione e formazione

L'ODV ha il compito di promuovere, di concerto con la Direzione del Personale e Organizzazione, un adeguato processo formativo del personale volto ad agevolare la conoscenza del Modello ex D.Lgs. 231/01 (ivi compreso gli aspetti contemplati dal Codice Etico) e delle procedure ad esso relative.

All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Informazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

All'interno della lettera di assunzione, che deve essere sottoscritta da ogni nuovo assunto, sono richiamati i riferimenti al Decreto e viene consegnato un sintetico documento informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della società.

La Vincenzo Zucchi Spa cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- corsi di formazione ad hoc;
- sito *Intranet* (continuamente accessibile).

I momenti di formazione si costituiscono, in linea generale, di un contenuto minimo comune relativo all'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01 e delle eventuali variazioni, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione può essere modulato in modo tale da fornire gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.Lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'Organismo di Vigilanza.

5 Organismo di Vigilanza

5.1 Identificazione

Il D.lgs. 231/2001 prevede che sia istituito un organismo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale Organismo di Vigilanza (ODV) deve essere interno alla società (art. 6. 1, b del D. lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Comitato per il Controllo Interno ed anche Collegio Sindacale).

Applicando tali principi al Vincenzo Zucchi Spa e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato ad un gruppo collegiale composto dai seguenti funzioni organizzative:

- un membro esterno in grado di assicurare la necessaria autonomia ed indipendenza, in qualità di presidente;
- il preposto al controllo interno;
- il responsabile risorse umane (pro-tempore).

5.2 Ruolo e responsabilità

Il ruolo e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza sono definite all'interno del "Regolamento" (al quale si rinvia per maggiori dettagli) che è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2007.

In generale, il ruolo principale dell'OdV consiste nel:

- attuare il Modello sulla base delle indicazioni fornite nel presente documento "Principi e linee guida del Modello 231";
- vigilare sull'effettività del Modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo definito;
- monitorare l'efficacia del Modello verificando l'idoneità del modello predisposto a prevenire il verificarsi dei reati previsti;
- aggiornare il Modello al fine di recepire gli adeguamenti idonei conseguenti al verificarsi di mutamenti ambientali e/o organizzativi dell'azienda.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti di verifiche e controlli:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Vincenzo Zucchi Spa, soprattutto nell'ambito dei processi sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi societari deputati;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management* sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Vincenzo Zucchi Spa al rischio di commissione di uno dei Reati e sui rapporti con i Consulenti e con i Parti correlate che operano per conto della società nell'ambito dei processi sensibili;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

5.3 Flussi informativi

Reporting verso il vertice

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità riportando agli organi sociali secondo modalità e tempi definiti; in particolare l'Organismo provvede collegialmente, quando ritenuto necessario, ad informare

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società in merito alla propria attività;
- il Consiglio di Amministrazione al quale l'OdV si rivolge tempestivamente ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa ad un'area sensibile di cui al D.Lgs. 231/2001;
- al Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla società di revisione ovvero, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge, da membri del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento al reporting verso il CdA, l'OdV predisponde, semestralmente, un rapporto scritto che sarà, altresì inviato per conoscenza, al Comitato per il Controllo Interno ed al Collegio Sindacale, sull'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.) e, annualmente, un piano di attività prevista per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra individuati oppure al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Obbligo di informativa all'OdV

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli Organi Societari, dei Consulenti e dei Parti correlate in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti e gli Organi Societari devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- Consulenti e Parti correlate saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- i dirigenti avranno l'obbligo di segnalare all'OdV anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;

Per agevolare il flusso delle segnalazioni è stato istituito il seguente indirizzo al quale potere inviare:

**Alla C.A.
Dr Corio Mauro,**

Organismo di Vigilanza,

Vincenzo Zucchi Spa

V. Legnano 24, Rescaldina (Mi)

OPPURE

organismodivigilanza@zucchigroup.it

Ad ogni segnalazione ricevuta l'OdV:

- valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- eventuali comunicazioni anonime (ancorché contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica della segnalazione) non saranno prese in considerazione.

L'OdV assicura a tutti i segnalatori l'esclusione di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima 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.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, gli Organi Societari, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti e le Parti correlate devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- 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 qualora tali indagini coinvolgano la Vincenzo Zucchi Spa o suoi dipendenti od Organi Societari;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (compresi i provvedimenti verso i dipendenti), i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.