

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E S.M.I.

CROCI SPA

Via S. Alessandro, 8
Castronno, Varese (IT)
Tel. +390332870860
Fax +390332462439
E-mail: hr@croci.net
Sito: www.croci.net

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	00	1

STATO DEL **DOCUMENTO**: LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
00 / _____.2023	Prima emissione.

DOCUMENTO	REDAZIONE	VERIFICA	AUTORIZZAZIONE
DOC: MO231 REV.: 00 DATA:	Firma: _____	Firma: _____	Firma: _____

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	00	

Sommario

DEFINIZIONI	5
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	6
PARTE GENERALE	7
1 INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	7
2 DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE, DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETA'	8
3 ADOZIONE DEL MODELLO	9
4 MODELLO E CODICE ETICO	9
5 METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	10
6 MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	10
7 REATI RILEVANTI PER CROCI SPA	11
8 DESTINATARI DEL MODELLO	12
9 ORGANISMO DI VIGILANZA	13
9.1 FUNZIONE	13
9.2 REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
9.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITA'	14
9.4 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
9.5 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
9.6 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
10 WHISTLEBLOWING	18
11 PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI	19
12 SISTEMA DISCIPLINARE	19
12.1 PRINCIPI GENERALI	19
12.2 MISURE DISCIPLINARI	20
13 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	21
PARTE SPECIALE	22
A.1 PREMESSA	24
A.2 REATI APPLICABILI	25
A.3 ATTIVITA' SENSIBILI	28
A.4 PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	28
A.5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	34
B. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART.24-BIS DEL DECRETO)	35
B.1 REATI APPLICABILI	35
B.2 ATTIVITA' SENSIBILI	36

B.3	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	36
B.4.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	37
C.	DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSAZIONALI (ART. 24 TER DEL DECRETO E ART.10 L-146/2006)	38
C.1	REATI APPLICABILI	38
C.2	ATTIVITA' SENSIBILI.....	38
D.	FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)	41
D.1	REATI APPLICABILI	41
D.2	ATTIVITA' SENSIBILI.....	41
D.3	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	41
D.4	FLUSSI INFORMATIVI VERSO ODV	42
E.	DELITTI CON L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO ART. 25-BIS 1 DEL DECRETO	43
E.1	REATI APPLICABILI	43
E.2	ATTIVITA SENSIBILI.....	43
E.3	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	43
E.4	FLUSSI INFORMATIVI VERSO ODV	44
F.	REATI SOCIETARI (ART.25-TER DEL DECRETO	45
F.1	REATI APPLICABILI	45
F.2	ATTIVITA SENSIBILI	46
F.3	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	46
F.4	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	49
G.	REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE O SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE DEL LAVORO	50
G.1	REATI APPLICABILI	50
G.2	ATTIVITA' SENSIBILI.....	51
G.3	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	52
G.4.	PROTOCOLLI DI PREVENZIONE.....	53
G.5	FLUSSI VERSO L'ODV	55
H.	RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA	57
	(Art. 25-octies del Decreto)	57
H:1.	REATI APPLICABILI	57
H.2	PREMESSA:IL REATO DI AUTORICICLAGGIO	57
H.3	ATTIVITA' SENSIBILI.....	58
H.4	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	58
H.5	FLUSSI INFORMATIVI VERSO ODV	61
I.	DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25 novies)	62
I.1	REATI APPLICABILI	62
I.2	ATTIVITA' SENSIBILI.....	62
I.3	PRINCIPI SPECIFICI DI PREVENZIONE	62

I.4	FLUSSI INFORMATIVI VERSO ODV	64
J.	INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (art. 25-decies del Decreto)	65
J.1	REATO APPLICABILE	65
J.2	ATTIVITA' SENSIBILI E PREVENZIONE	65
K.	REATI AMBIENTALI (art. 25-undecies del Decreto)	66
K.1	REATI APPLICABILI	66
K.2	ATTIVITA' SENSIBILI	66
K.3	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	66
K.4	FLUSSI VERSO L'ODV	67
L.	IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE (art. 25-duodecies del Decreto)...	68
L.1.	REATO APPLICABILE	68
L.2	ATTIVITA' SENSIBILE	68
L.3.	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	68
L.4.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	69
M.	RAZZISMO E XENOFOBIA (art. 25-terdecies del Decreto)	70
M.1	REATI APPLICABILI.....	70
M.2	ATTIVITA' SENSIBILI.....	70
M.3.	PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	70
M.4 .	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	70
N.	REATI TRIBUTARI (art. 25-quinquesdecies del Decreto).....	72
N.1	REATI APPLICABILI	72
N.2	ATTIVITA' SENSIBILI	74
N.3	PROTOCOLLI DI CARATTERE GENERALE	74
N.4	PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO	75
N.5	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	76
O.	CONTRABBANDO	77
O.1	REATI APPLICABILI	77
O.2	ATTIVITA' SENSIBILI	78
O.3	PROTOCOLLI DI CARATTERE GENERALE	78
P.	ALTRI REATI.....	80

DEFINIZIONI

Nel presente documento i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

- **Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.Lgs. 231/01; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **CCNL Commercio** il vigente Contratto Collettivo Nazionale del Commercio;
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente MODELLO;
- **D.Lgs. 231/01:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “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”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);
- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, sub- appaltatori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Linee Guida di Confindustria:** Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231;
- **MODELLO:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall’Art. 6 co.1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del MODELLO, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio. Nell’ambito dei pubblici ufficiali (PU) ed incaricati di pubblico servizio (IPS) sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti ed i funzionari di società di diritto privato che svolgano un pubblico servizio;
- **Partner:** controparti contrattuali della Società, siano esse persone fisiche o persone giuridiche.
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società stessa;
- **Personale Apicale:** i soggetti di cui all’Art. 5, co.1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione (compresi il Presidente, l’Amministratore Delegato), i Procuratori, ecc.;
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all’Art. 5, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, procedure, procure, disposizioni organizzative e tutte le disposizioni e gli atti della Società
- **Società o Impresa:** Croci Società per azioni, in sintesi Croci S.p.A.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha come oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione, nelle parti rilevanti ai fini del Decreto:

- Della normativa specificamente applicabile alla Società;
- La descrizione dei reati rilevanti per la Società;
- L'indicazione dei destinatari del Modello;
- I principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- La definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello;
- L'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte ai sensi del Decreto - i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- Il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- Il *risk assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato;
- Gli altri Strumenti di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda, nella Gestione Documentale.

PARTE GENERALE

1 INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/01 che ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità degli Enti, forniti di personalità giuridica e non, ad una serie di convenzioni internazionali e direttive europee:

- Convenzione di Bruxelles del 26.7.95 e del 26.5.97 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali;
- Convenzione Internazionale del 9.12.1999, per la repressione del finanziamento del terrorismo;
- DIR. 2005/60/CE relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo;
- DIR. 2006/70/CE per quanto riguarda la definizione di persone politicamente esposte e i criteri tecnici per le procedure semplificate di adeguata verifica della clientela e per l'esenzione nel caso di un'attività finanziaria esercitata in modo occasionale o su scala molto limitata;
- Convenzioni e Protocolli dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.5.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004;

Il D.Lgs. 231/01, rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'Art. 11 della Legge 29.9.2000 n. 300", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reati commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi. È stata, quindi, introdotta una responsabilità autonoma dell'Ente per Reati che nascono all'interno del proprio ambito e che va ad aggiungersi (distinguendosi) alla specifica responsabilità dell'autore materiale dell'illecito. Fino all'introduzione del D.Lgs. 231/01, infatti, gli Enti, a causa del principio secondo il quale la responsabilità penale è personale, non subivano conseguenze sanzionatorie ulteriori ad un eventuale risarcimento del danno e, sul piano penale, risultavano sanzionabili esclusivamente ai sensi degli Artt. 196 e 197 c.p. (articoli che prevedono tutt'ora un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte esclusivamente in caso di insolubilità dell'autore materiale del reato).

Gli articoli del D.Lgs. 231/01, identificano come "soggetti attivi del reato" i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Gli articoli identificano inoltre, come soggetti attivi, anche le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il D.Lgs. 231/01 coinvolge nella sanzione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che ne abbiano tratto un vantaggio o che abbiano avuto interesse nella commissione del reato stesso. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (oltre alla confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente); per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (PA), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Dall'8 giugno 2001 ad oggi il D.Lgs. 231/01 ha subito modifiche ed integrazioni al fine di adeguarsi agli strumenti legislativi nazionali che hanno introdotto nuovi reati presupposto. Per questo motivo la scrittura di "D.Lgs. 231/01" si intende come all'ultimo stato delle sue successive modifiche ed integrazioni (si legga, quindi, come D.Lgs. 231/01 e s.m.i.).

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE, DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

CROCI S.p.A. è una società di Castronno (Varese) leader italiano nel settore degli animali domestici, in particolare negli accessori per cani e nei prodotti per gatti, rettili, uccelli e roditori; inoltre, vanta un'importante presenza di mercato nell'acquariologia.

L'azienda è stata fondata nel 1990 da Dario Croci, un imprenditore varesino da sempre grande appassionato di cani, titolare fin dai primi anni '80 di una catena di negozi specializzati in prodotti per animali domestici.

Oggi CROCI S.p.A. è un'articolata realtà industriale e commerciale che sviluppa un fatturato di 36 milioni di euro, impiega un centinaio di dipendenti ed è presente in 43 paesi nel mondo.

Nel catalogo della Società figurano oltre 8 mila referenze che spaziano dai giochi per animali domestici al pet food, dagli acquari all'abbigliamento per cani; prodotti che vengono distribuiti in Italia e sui mercati internazionali tramite i classici pet shop, la grande distribuzione organizzata e specializzata, i gardencenter e le piattaforme digitali.

Lo straordinario successo registrato nell'ultimo periodo (il giro d'affari ha registrato un incremento di quasi il 30% in soli due anni) è legato all'intuizione di Dario Croci: estendere il concetto di *"Italian Design"* al mondo animale, creando delle vere e proprie collezioni moda di abbigliamento e accessori per cani.

La produzione è caratterizzata da alta qualità, creatività, innovazione, affidabilità e sostenibilità ambientale. Con questi obiettivi nel 1998 CROCI è stata la prima azienda italiana del settore a conseguire la certificazione ISO 9002 a cui è seguita poi la certificazione ISO 9001 per le attività di progettazione, sviluppo, produzione e commercio.

L'internazionalizzazione è stata l'altra chiave del successo della Società. La penetrazione sui mercati esteri è stata promossa per tappe partendo da quelli ritenuti a maggior potenziale di crescita: Germania, Francia e Cina.

Nel 2010 CROCI è entrata direttamente nel mercato tedesco acquisendo Amtra, un'azienda di Francoforte specializzata in acquariologia, che è diventata la base operativa per tutto il Nord Europa.

Nel 2019 è sbarcata oltre la Grande Muraglia, aprendo una filiale a Zhongshan (provincia del Guangdong) tramite la quale il gruppo mira a potenziare la propria presenza commerciale sui mercati asiatici.

A gennaio 2021, il gruppo varesino acquista la società Canifrance, una storica azienda francese del settore pet.

Nel dicembre 2021 la Società di Private Equity Mandarin Capital Partners ha investito in Croci S.p.A., rilevandone il 70% del capitale azionario, con l'obiettivo di accelerarne lo sviluppo e l'espansione sui mercati internazionali.

Per raggiungere questi traguardi, Croci S.p.A. punta ad incrementare l'offerta di prodotti, scommettendo su sostenibilità, tecnologia, innovazione, fashion design, digitalizzazione e un nuovo approccio verso i consumatori.

Croci S.p.A. adotta un sistema di governance "tradizionale" che si caratterizza per la presenza:

- dell'Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto;
- da un Consiglio d'Amministrazione incaricato di gestire l'impresa sociale, il quale ha attribuito i poteri operativi a organi e soggetti delegati;
- un Amministratore Delegato cui spettano i poteri di ordinaria amministrazione;

La società ha un Collegio Sindacale.

La revisione del bilancio è affidata alla Società di revisione Kpmg S.p.A.

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti.

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- un Organigramma e/o un Funzionigramma che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
- un sistema di controllo ISO 9001:2015;
- un sistema di protocolli (manuali, procedure e istruzioni) volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

L'insieme degli strumenti di governance adottati dalla Società. (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente MODELLO consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengano definite e attuate le decisioni dell'Ente (Art. 6 co.2 lett. b) D.Lgs. 231/01).

3 ADOZIONE DEL MODELLO

La Società, al fine di garantire ed assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, nel rispetto della legge, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito MODELLO) in linea con le prescrizioni e con il contenuto del D.Lgs. 231/01.

Nonostante l'adozione del MODELLO sia considerata e indicata dal D.Lgs. 231/01 come una facoltà e non come un obbligo, la Società ritiene tale opportunità un efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto, così come individuati nel documento "Rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (Risk Assessment).

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello si propone, inoltre, di:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti ed a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'attenzione sui processi decisionali, sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

4 MODELLO E CODICE ETICO

Croci S.p.A. ha adottato il proprio Codice Etico, approvato con verbale del Consiglio di Amministrazione, _____ che recepisce e formalizza i principi ed i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e dei destinatari del Codice Etico in generale, e che nella prassi la Società ha fatto propri già anteriormente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello stesso.

5 METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

IL MODELLO di Croci S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Peraltro, il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-septies del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle prescrizioni del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

La Società ha adottato la presente versione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del _____.

6 MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dal Consiglio di Amministrazione e dalle diverse funzioni aziendali in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Presidente del Consiglio d'Amministrazione della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendone al Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L'Amministratore Delegato provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

7 REATI RILEVANTI PER CROCI SPA

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, che prevede l'identificazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, la Società ha svolto un'analisi delle attività aziendali nonché dei processi di formazione delle decisioni e del sistema di controllo interno.

Tramite questa analisi sono stati individuati i soggetti, le attività e le categorie di operazioni per le quali esiste un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

I rischi individuati sono stati analizzati anche in funzione della probabilità di accadimento e dei controlli preventivi in essere; inoltre, ove ritenuto necessario, sono stati individuati gli eventuali opportuni adeguamenti al sistema di controllo.

Sulla base delle analisi di cui sopra ed in considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il management ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);

- Reati ambientali (art.25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (art. 25 sexdecies)
- Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

In relazione alla tipologia di business e alle attività svolte, nonché in base al risk assessment effettuato, il rischio relativo alla commissione dei seguenti reati è stato considerato remoto: delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1), i delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies), delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies-1), altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies-2), i delitti di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di dispositivi vietati (art. 25-quaterdecies).

Infine, le seguenti fattispecie di reato non risultano applicabili in quanto la Società non è soggetta alla normativa relativa alle società con titoli quotati in mercati regolamentati o diffusi tra il pubblico in misura rilevante o relativa alle società sottoposte a vigilanza ai sensi del Testo Unico della Finanza: gli abusi di mercato (art. 25-sexies, art.184 e 185 D.Lgs. n. 58/98), false comunicazioni sociali delle società quotate (art 25-ter e art.2622 c.c.) ed omessa comunicazione del conflitto d'interesse (art. 25-ter e art-2629-bis c.c.).

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per Croci S.p.A., le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e per ciascuna di queste stabilisce principi di prevenzione e presidi di controllo.

La Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

8 DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello di Croci S.p.A. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai Consulenti, Partner, collaboratori, promotori e, in generale, a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa, nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi).
- L'Organo Amministrativo e i Direttori /Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.
- Nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi), tutti i

destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli Strumenti di attuazione del Modello.

9 ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 FUNZIONE

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del MODELLO da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del MODELLO nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del MODELLO nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del MODELLO, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti, alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, a cui il presente MODELLO rimanda per la definizione degli aspetti strutturali, operativi e funzionali dell'OdV, approvandone i contenuti.

L'organismo può essere collegiale, composto da almeno 3 membri oppure monocratico.

9.2 REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di organismo collegiale, ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base ai seguenti requisiti indicati dalle Linee Guida di Confindustria e dalla recente giurisprudenza

Autonomia e indipendenza: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli Organi Apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso, risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva, nel contesto di formazione del budget aziendale, una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter

svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto personale con la Società.

A garanzia di questo, i membri dell'OdV non devono:

- Ricoprire all'interno della Società o di società ad essa collegate incarichi di tipo operativo che possano comprometterne l'indipendenza ed autonomia all'interno dell'OdV;
- Essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori di Croci S.p.A. o altra società ad essa collegata;
- Trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto d'interesse.

Professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.

Continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma collegiale o monocratica.

9.3 *REQUISITI DI ELEGGIBILITA'*

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità previste dal Regolamento di funzionamento. Il verificarsi anche di una sola di dette condizioni comporta l'ineleggibilità o, se sopravvenute, la decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

In ogni caso, per ogni dettaglio in merito, si rimanda al Regolamento di funzionamento dell'OdV.

9.4 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organo Amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono. Inoltre, l'Organo Amministrativo riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV adotta un suo Regolamento di funzionamento interno, a cui il presente Modello rimanda, nel quale sono disciplinati i principi, le linee guida e le regole cardine del suo funzionamento e della sua operatività, tra cui:

- Lo scopo e l'ambito di applicazione del regolamento dell'OdV: quali l'attività di vigilanza e controllo del funzionamento, dell'efficacia, adeguatezza e osservanza del Modello;
- La sua nomina, la composizione, i requisiti dei suoi membri: in particolare, i membri sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti al fine di garantire autonomia, indipendenza, professionalità, profonda conoscenza dell'azienda, adeguate competenze, continuità d'azione e possesso dei requisiti di onorabilità;
- La sua durata in carica e la sostituzione dei membri;
- Le cause di ineleggibilità, incompatibilità e revoca dall'incarico;
- Le regole per la sua convocazione, voto e delibere;
- I suoi obblighi di riservatezza: in particolare, i componenti dell'OdV garantiscono riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni circa presunte violazioni del Modello;
- I suoi poteri e funzioni.

9.5 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

Per svolgere le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza si coordina con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società e con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Nel caso ne ravvisi la necessità, l'OdV, in ogni caso, può svolgere le proprie verifiche su autonoma iniziativa.

A fine anno, l'Organismo di Vigilanza, elabora un documento contenente le attività svolte del periodo di riferimento. Tale

piano è presentato all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società ed effettuare gli accertamenti necessari e opportuni;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società, agli Amministratori, al Collegio Sindacale e al Revisore Legale e ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 8; in ogni caso nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi);
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo Amministrativo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 12;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del MODELLO e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- esaminare periodicamente il risk assessment al fine di promuovere il suo adeguamento ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale, nonché della normativa. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controlli, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reati;
- definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo circa i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 9.6;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società;
- dare impulso al procedimento disciplinare in caso di violazioni del Modello o del Codice Etico;
- promuove tutte le iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

Inoltre, con specifico riguardo alla disciplina sul sistema interno di segnalazione (cd. "whistleblowing"):

- verificare l'adeguatezza dei canali informativi, predisposti in applicazione della disciplina sul whistleblowing, affinché gli stessi siano tali da assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei segnalanti e nell'assicurare la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione;
- gestire il processo di analisi e valutazione della segnalazione;

- vigilare sul rispetto del divieto di “atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione” (art. 6, comma 2-bis, lett. c, del Decreto 231), che la nuova disciplina correda di un impianto sanzionatorio da integrare nel sistema disciplinare ex art. 6, comma 2, lett. e, del Decreto 231.
- vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti.

9.6 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Flussi informativi da parte dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire al Presidente dell'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza, in occasione di ogni verifica e di ogni riunione dell'OdV attraverso la redazione dei verbali direttamente con il Presidente del consiglio d'amministrazione.
- su base annuale, tramite il piano di azione annuale, e il documento che rendiconta le attività svolte del periodo di riferimento, che conterrà le seguenti specifiche informazioni:
 - la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV nel periodo di riferimento;
 - eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
 - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
 - la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
 - le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
 - una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
 - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento.

L'Organo Amministrativo, il Presidente e l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, periodicamente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala al Collegio Sindacale ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello.

Flussi informativi da parte della Società

Nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi), tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza (i) per segnalare eventuali violazioni del Modello. Tali segnalazioni di violazioni devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa, (ii) per dare riscontro ai flussi di “audit” svolti dall'OdV direttamente nei confronti dei Responsabili delle attività sensibili salvo diversamente previsto e concordato, (iii) per segnalare gli eventuali procedimenti disciplinari instaurati, le eventuali sanzioni

irrogate ovvero gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le comunicazioni all'ODV possono avvenire tramite i seguenti canali:

- (i) Posta interna riservata;
- (ii) Casella di posta elettronica dedicata: odv@__
- (iii) Posta ordinaria a questo indirizzo: Organismo di Vigilanza Croci S.p.A, Via Sant'Alessandro, 8 Castronno (VA).

Viene lasciata la facoltà all'OdV di richiedere ogni altra informazione che riterrà necessaria alle Funzioni coinvolte nelle potenziali aree a rischio indicate nella Parte speciale del presente Modello.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV in genere sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

In generale, infine, la Società almeno una volta all'anno, invia un resoconto all'OdV contenente le informazioni/situazioni di particolare rilievo emerse nel corso del periodo di riferimento.

10 WHISTLEBLOWING

Il D.Lgs. 24/2023, di recepimento nell'ordinamento italiano della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, «riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione», ha riformato in modo strutturale la materia del c.d. Whistleblowing, incidendo direttamente sui modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito "Modelli organizzativi") e – di conseguenza – sull'attività dell'Organismo di Vigilanza Infatti, l'art. 4, comma 1, secondo periodo D.Lgs. 24/2023 prevede espressamente che «i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'art. 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto».

Al contempo, l'art. 24, comma 5 D.Lgs. 24/2023 sostituisce l'attuale comma 2-bis dell'art.6 D.Lgs. 231/2001, stabilendo che «i modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)».

Infine, l'art. 21, comma 2 D.Lgs. 24/2023 dispone che i soggetti del settore privato che hanno adottato il Modello organizzativo «prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1».

Per "Whistleblowing" (segnalazione) si intende qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti, di qualsiasi natura anche meramente omissivi e/o informazioni che possano integrare gli estremi di un:

- I) reato;
- ii) o condotte inappropriate, scorrette o di presunta violazione dei principi espressi nel Codice Etico di Croci S.p.A., dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (nelle legislazioni ove applicabili/ove esistente), da policy e procedure adottate dalla Società, da leggi e regolamenti alla stessa applicabili che sia effettuata sia in forma anonima sia in forma identificata, attraverso lo specifico canale "dedicato" (piattaforma informatica; indirizzo di posta elettronica; posta ordinaria), secondo la procedura di cui all'Allegato - "Procedura Whistleblowing" - che definisce le linee guida per la questione delle segnalazioni, gli strumenti di comunicazione, i soggetti segnalanti, le procedure di istruttoria, i regimi disciplinari e di tutela dei soggetti segnalanti.

L'organo preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, che agirà secondo i principi di confidenzialità, tempestività di investigazione e azione, obiettività ed imparzialità, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza e/o anonimato del segnalante, procederà all'accertamento e alla gestione della stessa, prenderà le necessarie decisioni e adotterà i provvedimenti conseguenti alla segnalazione rilevante ai fini 231, in applicazione della procedura dedicata.

11 PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, anche facenti parte del Gruppo, Consulenti, Partner, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società (sia terze parti, sia società collegate e/o controllate) l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi del D.Lgs. 231/2001. La controparte contrattuale, inoltre, – salvo casi eccezionali per cui è richiesto il rispetto del Modello e del Codice Etico della Società – si impegna a rispettare il proprio Codice Etico e Modello, qualora presenti. In caso di mancanza del Codice Etico e/o del Modello, alla controparte contrattuale è richiesto di rispettare i principi del Codice Etico di Croci S.p.A. e del D.Lgs.231/2001. Infine, alla controparte è richiesto di operare in linea con quanto sopra indicato, a pena – nei casi più gravi - di risoluzione del contratto medesimo ex art. 1456 c.c., fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento

12 SISTEMA DISCIPLINARE

12.1 PRINCIPI GENERALI

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Per assicurare l'efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, la Società ha adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, tanto nei confronti del Personale Apicale (art.6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art.7, comma 4, lett. b).

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello, nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, mantenendo la riservatezza sul soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal

Modello;

- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

12.2 MISURE DISCIPLINARI

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro.

Neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello, la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Organo Amministrativo, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione

propone all'Assemblea la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata nel regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti in cui sia indicato che le parti devono rispettare i principi del D.Lgs. 231/2001. Nel contratto, inoltre, sarà indicato che la controparte – salvo casi eccezionali per cui è richiesto il rispetto del Modello e del Codice Etico della Società – si impegna a rispettare il proprio Codice Etico e Modello; in caso di mancanza del Codice Etico e/o del Modello, il contratto prevede in capo alla controparte l'obbligo di rispettare i principi del Codice Etico di Croci S.p.A. e del D.Lgs. 231/2001. In particolare, il mancato rispetto di quanto sopra indicato deve comportare – nei casi più gravi - la risoluzione dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc. ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

13 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantire l'efficacia del MODELLO, la Società assicura, attraverso i mezzi ritenuti opportuni informazione (comunicazione) sul MODELLO stesso e un'adeguata formazione di base a tutti destinatari interessati relativamente all'applicazione dei protocolli quali strumenti di prevenzione alla commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni.

La diffusione del presente MODELLO avviene tramite consegna brevi manu o comunicazione via e-mail e resta comunque a disposizione presso le funzioni aziendali destinatarie.

L'attività di comunicazione e formazione è oggetto di un'opportuna pianificazione e di un periodico svolgimento; in particolare sono necessarie attività formative di aggiornamento in occasione di cambiamenti organizzativi e/o gestionali nonché al verificarsi di eventi di tentativo o commissione dei reati presupposto.

L'informazione/comunicazione e la formazione del personale aziendale relativamente al presente MODELLO è a cura della funzione HR e Qualità le attività effettuate vengono registrate su apposita modulistica aziendale.

I contratti stipulati con fornitori, consulenti e partner riportano un'apposita clausola che richiede alla controparte uno specifico impegno al rispetto dei principi comportamentali idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.