Slow Food® Promozione

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO A NORMA DEL D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione il 21/04/2026

Sommario

1. PREMESSA 3
2. DEFINIZIONI....4
3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 7
3.1. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO 7
3.2. I REATI PRESUPPOSTO 8
3.3. APPROCCIO METODOLOGICO AL MODELLO 10
3.4. LE SANZIONI APPLICABILI 13
3.5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO QUALE ELEMENTO ESIMENTE 15
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 16
4.1. ASSETTO ISTITUZIONALE E ORGANIZZATIVO DELL'ENTE 16
4.2. STRUTTURA DEL MODELLO 20
4.3. DESTINATARI DEL MODELLO 20
4.4. FINALITÀ DEL MODELLO 20
4.5. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI A RISCHIO DI REATO 21
4.6. I PROTOCOLLI PREVENTIVI 23
4.7. IL CODICE ETICO 24
4.8. LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE 24
4.9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 25
4.10. I FLUSSI INFORMATIVI E LE SEGNALAZIONI 28
4.11. IL PROCESSO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE 30
4.12. DISPOSIZIONI IN TEMA DI WHISTLEBLOWING 30
4.13. IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO 32
4.14. IL SISTEMA DISCIPLINARE 33

1. PREMESSA

Il **decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, ha introdotto nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso contenute si applicano alle **persone giuridiche, alle società** e alle associazioni, anche prive di personalità giuridica, e, dunque, **anche a Slow Food Promozione S.r.l. Società Benefit.**

Ai sensi dell'art. 6 la responsabilità amministrativa è esclusa quando l'Ente dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**.

Slow Food Promozione S.r.l. Società Benefit ha pertanto provveduto ad adeguare il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** al disposto del D. Lgs. n. 231/2001 ed alle sue successive modifiche ed integrazioni.

La struttura del Modello adottato si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

La Parte Generale descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo all'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità, **la struttura organizzativa dell'Ente stesso, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza** nonché le attività svolte per la costruzione e la diffusione del Modello, al fine di disciplinarne la funzione.

La Parte Speciale è volta all'identificazione delle *attività sensibili* nonché dei principi, dei protocolli e delle regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputati alla prevenzione del rischio di commissione di quei reati indicati dal Decreto, che possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività dell'Ente.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello:

1. **il sistema organizzativo**: la struttura organizzativa dell'Ente è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

   Slow Food Promozione Srl SB, aderisce all'Accordo Quadro degli enti correlati Slow Food. Tale accordo descrive il particolare assetto organizzativo degli enti correlati orientato al raggiunimento di obiettivi politici e culturali comuni (vedi cap. 4.1 della Parte Generale del Modello).

2. **il sistema di procure, deleghe**: il Consiglio di Amministrazione procede al conferimento di procure e deleghe, in conformità con le responsabilità organizzative e gestionali definite e prevedendo una puntuale indicazione delle responsabilità autorizzative.

3. **le procedure:** nell'ambito del proprio sistema organizzativo, l'Ente è dotato di un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volte a regolamentare lo svolgimento delleattivitànel rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico. Le procedure attuate all'interno dell'Ente stabiliscono i principi e le regole da seguire nello svolgimento delle operazioni relative ai singoli processi e prevedono specifici

controlli preventivi che devono essere effettuati al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza dell'Ente nell'espletamento della propria attività. Nella predisposizione delle proprie procedure, sia manuali che informatiche, Slow Food Promozione assicura il rispetto dei seguenti principi:

a. favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;

b. adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;

c. prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni effettuate;

4. il sistema di controllo di gestione: Slow Food Promozione si avvale di procedure di controllo di gestione che sono alla base del processo decisionale volto ad anticipare, e quindi a ridurre, i rischi di carattere gestionale/organizzativo;

5. il Codice Etico.

2. DEFINIZIONI

AREA/UNITA' ORGANIZZATIVA: aggruppamento di risorse aziendali preposte al presidio di un insieme di attività, omogenee per contenuto e competenze necessarie alla loro esecuzione, dipendente da un Responsabile;

AREE A RISCHIO: le aree di attività nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati;

ATTIVITÀ SENSIBILI: attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto;

C.C.N.L.: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Slow Food Promozione;

CODICE ETICO: il Codice Etico di Slow Food Promozione, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2014;

COLLABORATORI ESTERNI: tutti i collaboratori esterni, complessivamente considerati, vale a dire i consulenti, i *partner*, i fornitori e società appaltatrici;

CONSULENTI: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Slow Food Promozione in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale;

DECRETO: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche, 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 in Gazzetta Ufficiale n. 140 del

19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito Decreto);

DESTINATARI: organi associativi di Slow Food Italia Aps, dirigenti, lavoratori subordinati e autonomi, collaboratori esterni, e tutti coloro con cui Slow Food Promozione si relaziona nello svolgimento delle attività aziendali;

DIPENDENTI: tutte le persone fisiche che intrattengono con Slow Food Promozione un rapporto di lavoro subordinato;

ENTE: entità fornita di personalità giuridica o società o Ente anche priva di personalità giuridica;

ESPONENTI AZIENDALI: amministratori, sindaci e dipendenti di Slow Food Promozione;

FORNITORI: i fornitori di beni e servizi non professionali di Slow Food Promozione che non rientrano nella definizione di *partner*;

INTERESSE: finalità – anche non esclusiva - della condotta illecita, consistente nel favorire l'ente, che deve essere accertata *ex ante* e che sussiste a prescindere dal conseguimento effettivo dell'obiettivo;

MODELLO: "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato da Slow Food Promozione, ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV): l'Organismo interno di controllo, previsto dall'art. 6 del Decreto e avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso;

PARTNER: le controparti contrattuali, diverse dai fornitori, con le quali Slow Food Promozione addiviene ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolataove destinati a collaborare con Slow Food Promozione nell'ambito delle aree a rischio;

PERSONALE APICALE: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Area/Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente; in particolare, il Consigliere Delegato, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, gli eventuali institori e procuratori dell'Ente;

PERSONALE SOTTOPOSTO AD ALTRUI DIREZIONE: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del personale apicale;

PROCEDURA: disposizione organizzativa che descrive ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale o di una sequenza di attività;

PROTOCOLLI DI PREVENZIONE: protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: l'insieme degli enti pubblici (es. amministrazioni pubbliche) che concorrono all'esercizio ed alle funzioni dell'amministrazione dello Stato nelle materie di sua competenza;

REATI PRESUPPOSTO: gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente;

RESPONSABILE INTERNO: soggetto al quale viene attribuita, con nomina da parte del Consigliere Delegato o del Consiglio di Amministrazione, la responsabilità, singola o condivisa con altri, per le operazioni nelle aree a rischio;

VANTAGGIO: risultato positivo, non necessariamente economico, che l'Ente ha obiettivamente tratto a prescindere dall'intenzione di chi ha commesso l'illecito e che deve essere accertato *ex post.*

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il D. Lgs. 231/2001 (Allegato 1), emanato in data 8 giugno 2001 ed entrato in vigore il successivo 4 luglio, recante la ***"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*** (di seguito Decreto), ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti che scaturisce dalla commissione, nel loro interesse o vantaggio, dei reati, anche nella forma tentata (art. 26, comma 1, del Decreto), tassativamente elencati dal medesimo, da parte delle persone:

a. che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

b. che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso Ente;

c. sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra elencati.

Nel Decreto di afferma il principio della responsabilità derivante dalla "colpa" dell'Ente, intesa come "colpa di organizzazione", in base alla quale l'Ente è chiamato a rispondere, in via amministrativa (ma con le modalità, i presupposti e le garanzie proprie del diritto e del processo penale), **per la mancata organizzazione** o, più specificamente, **per l'omessa predisposizione e/o attuazione di un sistema di organizzazione, gestione e controllo che garantisca il monitoraggio efficace ed efficiente dei suoi processi critici** e, di conseguenza, eviti o, comunque, sia finalizzato ad evitare la commissione di fattispecie delittuose.

Peraltro, occorre precisare che, in base al principio di cui all'art. 27, primo comma, (*Responsabilità partrimoniale dell'ente – dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune*) ed a quello di cui all'art. 8 dello stesso Decreto (*Autonomia della responsabilità dell'ente*)**, la responsabilità amministrativa dell'Ente si affianca, ma non si sostituisce, a quella personale penale dell'autore del reato,** sicché sussiste anche quando:

- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

3.1. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

Con specifico riferimento all'efficace attuazione del Modello, l'art. 7, comma 4, del Decreto richiede:

1. **una verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività ovvero modifiche normative;
2. **un sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È, dunque, evidente che per i reati commessi dai soggetti di cui all'art.7 del decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

L'Ente è tenuto, comunque, a verificare il grado di "adeguatezza" delle proprie procedure rispetto alle esigenze di sana e prudente gestione dell'impresa.

Pertanto, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un modello di organizzazione idoneo, costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'ente.

3.2. I REATI PRESUPPOSTO

Il reato presupposto è un fatto criminoso che **rappresenta**, a sua volta, **la condizione per la commissione di un altro reato**. Il reato presupposto, detto in altri termini, **costituisce l'antecedente necessario per la concretizzazione di un altro tipo di reato**.

La responsabilità dell'Ente ad oggi sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di condotte illecite richiamate espressamente nel Decreto:

i. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D. Lgs. 231/2001);

ii. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D. Lgs. 231/2001);

iii. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D. Lgs. 231/2001);

iv. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilita', corruzione (art. 25 D.Lgs.231/2001)

v. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D. Lgs. 231/2001);

vi. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1. D. Lgs. 231/2001);

vii. Reati societari (art. 25-ter D. Lgs. 231/2001);

viii. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25- quater D. Lgs. 231/2001);

ix. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D. Lgs. 231/2001);

x. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001);

xi. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001);

xii. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25- septies D. Lgs. 231/2001);

xiii. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D. Lgs. 231/2001);

xiv. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art.

25-octies 1 D.Lgs. 231/2001)

xv. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D. Lgs. 231/2001);

xvi. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D. Lgs. 231/2001);

xvii. Reati ambientali (art. 25-undeciesD. Lgs. 231/2001);

xviii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001);

xix. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001).

xx. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001),

xxi. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001),

xxii. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001),

xxiii. Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001),

xxiv. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001).

xxv. Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies D.Lgs. n 231/2001)

xxvi. Delitti tentati (Art. 26 D.Lgs. n 231/2001)

xxvii. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, Legge n. 9/2013 – costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)

xxviii. Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia, (Legge 16 marzo 2006, n. 146 artt. 3 e 10

All'esito dell'analisi delle attività svolte da Slow Food Promozione, si ritiene che possano potenzialmente riguardare l'Ente gli illeciti riportati sub i), ii), vi), xii) xiii), xiv), xvi), xvii), xviii), xxi) se commessi nell'interesse o a vantaggio ai sensi dell'art 5 del D.Lgs. 231/01.

In merito ai suddetti reati si rinvia a quanto previsto ai principi generali di comportamento e ai presidi di controllo menzionati nelle seguenti Parti Speciali del Modello:

- Parte Speciale "A" – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Parte Speciale "B" – Reati societari
- Parte Speciale "C" – Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- Parte Speciale "D" – Delitti informatici e di trattamento illecito dei dati

- Parte Speciale “E” – Reati ambientali
- Parte Speciale “F” – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Parte Speciale “G” – Delitti in materia di violazione del diritto d’autore
- Parte Speciale “H” – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria
- Parte Speciale “I” – Delitti contro l’industria e commercio
- Parte Speciale “J” – Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare

Le fattispecie di reato che non rientrano nel novero di quelle astrattamente applicabili per l’Ente sono state escluse in ragione della natura dell’attività svolta dall’Ente stessa e non essendo state rilevate al momento fattispecie concrete di possibili rischi. Si ritiene che il complesso dei presidi organizzativi e procedurali adottati dalla Società ai fini della prevenzione degli illeciti suddetti o, più in generale, per assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali, sia idoneo ad eliminare o minimizzare il rischio di commissione di tutte le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001.

Slow Food Promozione può essere chiamata a rispondere, in Italia, in relazione a reati commessi all’estero econtemplati dal Decreto,solo ove ricorrano i presupposti di seguito indicati:

a. il reato deve essere commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’Ente (art. 5 comma 1 del Decreto);

b. l’Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

c. l’Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all’estero), 8 (Delitto politico commesso all’estero), 9 (Delitto comune del cittadino all’estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all’estero) del **codice penale.**

3.3. APPROCCIO METODOLOGICO AL MODELLO

Il presente Modello è stato costituito in linea con gli ultimi aggiornamenti del Decreto, con le linee guida e con le indicazioni emerse dalla giurisprudenza.

In particolare, prendendo le mosse dalle ultime linee guida rilasciate da Confindustria, si sono avute le seguenti modifiche legislative:

- d.lgs. 195 del 2021 (Attuazione della direttiva UE n. 1673 del 2018 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018 sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale), che è intervenuta a modificare i reati di cui agli artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1, richiamati dall’art. 25-octies del Decreto;

- d.lgs. n. 184 del 2021 (Attuazione della direttiva UE n. 713 del 2018 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio), il cui art. 3 ha introdotto l'art. 25-octies.1 del Decreto (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti);

- l. n. 22 del 2022, (Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale), il cui art. 3 ha inserito gli artt. 25-septiesdecies (delitti contro il patrimonio culturale) e 25-duodevicies (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) del Decreto;

- d.lgs. n. 156 del 2022 (Disposizioni correttive e integrative del d.lgs. n. 75 del 2020 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale), il cui art. 5 è intervenuto a modificare l'art. 25-quinquiesdecies (reati tributari) del Decreto;

- d.lgs. n. 2 del 2023 (Misure urgenti per impianti di interesse strategico nazionale), il cui art. 5 ha modificato gli artt. 15 (commissario giudiziale) e 17 (riparazione delle conseguenze del reato) del Decreto;

- d.lgs. n. 19 del 2023 (Attuazione della Direttiva UE 2121 del 2019 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019, che modifica la Direttiva UE n. 1132 del 2017 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere), che ha modificato l'art. 25-ter, comma 1 (reati societari) del Decreto;

- d.lgs. n. 24 del 2023 (Attuazione della direttiva UE n. 1937 del 2019 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali) il cui art. 23 ha disposto l'abrogazione dell'art. 6, comma 2-ter e 2-quater dell'art. 6, nonché la modifica dell'art. 6, comma 2-bis, Decreto, prevedendo i canali di segnalazione interna (cd. whistleblowing);

- l. n. 103 del 2023, che ha convertito il d.l. n. 69 del 2023 (Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano), modificando l'art. 19 d.lgs. n. 231 del 2001 in tema di confisca;

- l. n. 137 del 2023 (conversione, con modificazioni, del d.l. n. 105 del 2023) che ha modificato l'art. 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frodi informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico) aggiungendo al novero dei reati l'art. 353 c.p. e l'art. 353-bis c.p., e 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) del d.lgs. n. 231 del 2001, aggiungendo l'art. 512-bis c.p.;

- l. n. 6 del 2024 (Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518-

duodecies, 635 e 639 del codice penale);

- d.lgs. n. 31 del 2024, il cui art. 7 ha modificato l'art. 59, comma 1 (contestazione dell'illecito amministrativo), e l'art. 61, comma 1 (provvedimenti emessi nell'udienza preliminare) del Decreto;
- d.l. n. 19 del 2024 convertito, con modificazioni, dalla l. n. 56 del 2024 (modifica all'art. 512-bis c.p.);
- d.lgs. n. 87 del 2024 (modifiche al sistema sanzionatorio tributario);
- l. n. 90 del 2024 (disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e dei reati informatici);
- l. n. 112 del 2024 (conversione in legge, con modificazione, del d.l. n. 92 del 2024, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del ministero della giustizia);
- l. n. 114/2024 (modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare);
- d.lgs. n. 141 del 2024 (disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi);
- l. n. 143 del 2024 (conversione in legge, con modificazioni, del d.l. n. 113 del 2024, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi e interventi di carattere economico);
- l. n. 166 del 2024 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano);
- l. n. 187 del 2024 (conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di capolarato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali);
- l. n. 80 del 2025, che ha convertito il d.l. n. 48 del 2025 (disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario);
- d.lgs. n. 81 del 2025 (disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie);
- l. n. 82 del 2025 (modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e armonizzazione della disciplina di reati contro gli animali);
- l. n. 132 del 2025 (disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale);
- l. n. 147 del 2025 (Conversione in legge, con modificazioni, del d.l. n. 116 del 2025, recante disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra

dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi).

Il percorso per la realizzazione del Modello ha seguito le seguenti fasi:

- analisi delle attività svolte nelle diverse aree della Società al fine di individuare i rischi insiti con riferimento alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto (c.d. "mappatura delle aree a rischio");
- valutazione dei presidi organizzativi e di controllo quali elementi mitigatori dei rischi di commissione dei reati identificati nella mappatura e descrizione dei piani d'azione volti al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- valutazione del "modello di governance" con particolare riferimento al sistema delle deleghe e delle procure, al fine di individuare ambiti di miglioramento delle stesse e più in generale del modello organizzativo;
- predisposizione di suggerimenti di azioni di miglioramento del sistema di controllo interno nell'ottica del Decreto;
- identificazione e nomina di un c.d. "Organismo di Vigilanza" (di seguito anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e deputato a vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- adozione del Codice Etico e di comportamento;
- predisposizione di un sistema disciplinare interno volto a sanzionare le violazioni al Modello, al Codice Etico e di comportamento ed alle procedure interne;
- individuazione delle procedure idonee a regolamentare le attività sensibili individuate.

Il Modello, così definito, si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto (c.d. reati-presupposto).

Costituisce, inoltre, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società, di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partner, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto.

3.4. LE SANZIONI APPLICABILI

L'articolo 9, comma 1, del Decreto individua le sanzioni amministrative che possono essere applicate all'Ente per gli illeciti dipendenti da reato e ridotte, da un terzo alla metà, in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati dal Decreto stesso

Le sanzioni amministrative applicabili all'Ente sono:

Sanzione pecuniaria (artt. 10, 11 e 12 del Decreto)

La responsabilità dell'Ente è accertata dal Giudice Penale competente per il procedimento relativo ai reati ai quali è connessa la responsabilità amministrativa.

In caso di condanna dell'Ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria. Essa è determinata dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su «quote», in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Il valore della quota può variare da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro e dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di altri illeciti. Al fine di garantire l'efficacia della sanzione, nella determinazione dell'entità della singola quota, il Giudice Penale tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione pecuniaria **può essere ridotta da un terzo alla metà se,** prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, **l'Ente ha** risarcito integralmente il danno e ha **eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.**

Sanzioni interdittive (art. 9, comma 2, del Decreto)

Le sanzioni interdittive previste sono:

a. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

b. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicabili, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da **gravi carenze organizzative;**
- in caso di **reiterazione** degli illeciti.

Nell'ipotesi che l'Ente svolga pubblici servizi o servizi di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività o rilevanti ripercussioni sull'occupazione, ai sensi dell'articolo 15 del Decreto, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da

parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Le sanzioni in argomento non troveranno, comunque, applicazione ove l'Ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado nell'ambito del procedimento penale incardinatosi, abbia:

- risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato conseguito ai fini della confisca;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi circa la responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Pubblicazione della sentenza e confisca (artt. 18 e 19 del Decreto)

Il Decreto prevede, inoltre, altre due sanzioni:

a. la pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso magistrato nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

b. la confisca: consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi, in ogni caso, i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa, può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

L'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

c. il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53)

d. il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato (art. 54).

3.5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO QUALE ELEMENTO ESIMENTE

Nel caso in cui l'ente abbia adottato ed attuato in modo efficace un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati previsti dal decreto, prima che il reato sia commesso, viene esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza in quanto il modello prevede che questi obblighi siano affidati ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il decreto legislativo 231/2001 agli articoli 6 e 7 prevede una forma di esonero della responsabilità nel caso in cui l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" **idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati**.

L'adozione del modello inoltre può servire, se adottato prima dell'apertura del dibattimento, ad evitare all'ente l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive e/o a determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie.

Anche la semplice dichiarazione di voler predisporre ed attuare tali modelli, come enunciato dall'art. 49 comma 1 di tale decreto, può giustificare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa.

Infine, l'adozione del modello può avere luogo anche dopo che la sentenza di condanna sia stata emessa. In questo caso si può ottenere la conversione delle sanzioni interdittive (art. 78).

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1. ASSETTO ISTITUZIONALE E ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

L'Ente è soggetto alla direzione e al controllo di Slow Food Italia Aps e supporta l'Associazione nelle attività volte alla nascita, crescita e diffusione di modelli di produzione e consumo di cibo rispettosi della sovranità alimentare in tutte le sue forme, promuovendo la diversità biologica e culturale, il rispetto del lavoro, dell'ambiente, delle persone ad esso legate e di tutte le altre forme viventi. Tale obiettivo è perseguito creando condizioni ideali per l'incontro tra i produttori di cibo e la comunità di cittadini/consumatori, principalmente attraverso l'organizzazione di eventi realizzati secondo i principi della progettazione sistemica al fine di ridurre sensibilmente l'impatto ambientale dell'attività ma anche mediante consulenze a soggetti privati i quali necessitano di migliorare il proprio expertise in tema cibo. Slow Food Promozione Srl SB, aderisce all'Accordo Quadro siglato in data 4 dicembre 2025 degli enti correlati Slow Food che costituisce parte integrante del Modello. Tale accordo descrive il particolare assetto organizzativo degli enti correlati nel loro operare sinergico e orientato al raggiunimento dei comuni obiettivi politici e culturali del Movimento Slow Food

Secondo la natura del loro oggetto sociale e in ragione della loro missione statuaria, gli Enti operano con un'azione coordinata e sinergica per la concreta realizzazione e il successo dei progetti, attività e iniziative di Slow Food a livello nazionale e internazionale, nonché per la promozione e la difesa *"del diritto al piacere, a un cibo buono, pulito e giusto per tutte e tutti, come parte della ricerca della prosperità e della felicità per l'umanità attuale e futura e per l'intera rete del vivente".* Benché, dunque, non possa parlarsi di gruppo societario o di rete di imprese (in quanto non tutti gli enti sono impresa), è evidente che tutti gli Enti siano nati ed evoluti nel tempo in modo utile e strumentale agli obiettivi del Movimento e che abbiano via via strutturato i loro rapporti in modo tale che, **nel rispetto della reciproca autonomia direzionale, organizzativa e finanziaria,** ciascuno di essi condizioni e sia dagli altri condizionato. Le partecipazioni reciproche, la sinergia nella realizzazione di attività e progetti, la piena condivisione del sistema valoriale, fanno degli Enti correlati Slow Food una aggregazione collettiva atipica

Gli Enti riconoscono e condividono l'importanza di creare le condizioni organizzative che consentano:

a. di **accrescere le competenze generiche e specifiche di ogni dipendente** ad ogni livello di attività;

b. la **chiarezza e la trasparenza organizzativa** nella definizione dei ruoli e delle responsabilità;

c. la **definizione di processi e procedure comuni** utili al rispetto del quadro normativo di riferimento e all'attuazione concreta dell'azione coordinata e sinergica.

Gli Enti correlati Slow Food hanno, dalla loro costituzione all'attuale presente, maturato ed evoluto le loro competenze, ampliato e focalizzato il loro ambito di attività, in modo strumentale e funzionale agli obiettivi del Movimento Slow Food, giungendo via via ad assumere forme giuridiche adeguate e strutture organizzative autonome e indipendenti che, però, necessariamente tengono conto della trasversalità di alcune funzioni, soprattutto in relazione di obiettivi di comune o affine interesse. Tali obiettivi sono perseguiti mediante comuni strategie operative, che prevedono, fra l'altro, lo scambio e la diffusione di conoscenze professionali e/o know how. È, quindi, interesse degli enti firmatari, formare ed addestrare il proprio personale anche sulla base dl linee guida e metodologie comuni;

È possibile affermare che gli ambiti organizzativi che, trasversalmente, interessano l'attività degli Enti correlati Slow Food sono:

Ambito Operations

Fa riferimento a tutte le funzioni strutturali utili alla gestione degli enti dal punto di vista tecnico-logistico, gestionale, amministrativo e giuslavoristico:

- Amministrazione, finanza, fiscalità, tesoreria
- Controllo di gestione
- Legale e contratti
- Segreteria di direzione
- Affari Istituzionali (compliance)
- Acquisti e recupero crediti
- HR
- ICT
- Servizi Generali (servizi immobiliari, magazzino e spedizioni, gestione auto, accoglienza)
- Eventi (progettazione tecnica, coordinamento organizzativo, realizzazione)
- Service grafico

Ambito Network

Fa riferimento a tutte le funzioni volte allo sviluppo e alla gestione della rete di Slow Food in Italia e del movimeno Slow Food nel mondo.

Ambito Progetti e Contenuti

Fa riferimento a tutte le attività volte all'ideazione e alla definizione delle linee guida dei progetti a sostegno

della biodiversità, della sostenibilità ambientale, delle campagne di sensibilizzazione, delle reti tematiche (per esempio Slow Meat, Slow Fish) e dei relativi contenuti.

Ambito Comunicazione

In questo ambito si articolano l'attività di comunicazione, interna ed esterna: dalla comunicazione istituzionale al rapporto con i media, dalla comunicazione dedicata a progetti ed eventi alla gestione dei diversi canali utilizzati dall'associazione e dalle realtà ad essa collegate.

Ambito Fundraising

In questo ambito si annoverano le attività rivolte a procurare i finanziamenti utili al funzionamento della struttura di sede e alla realizzazione dei progetti.

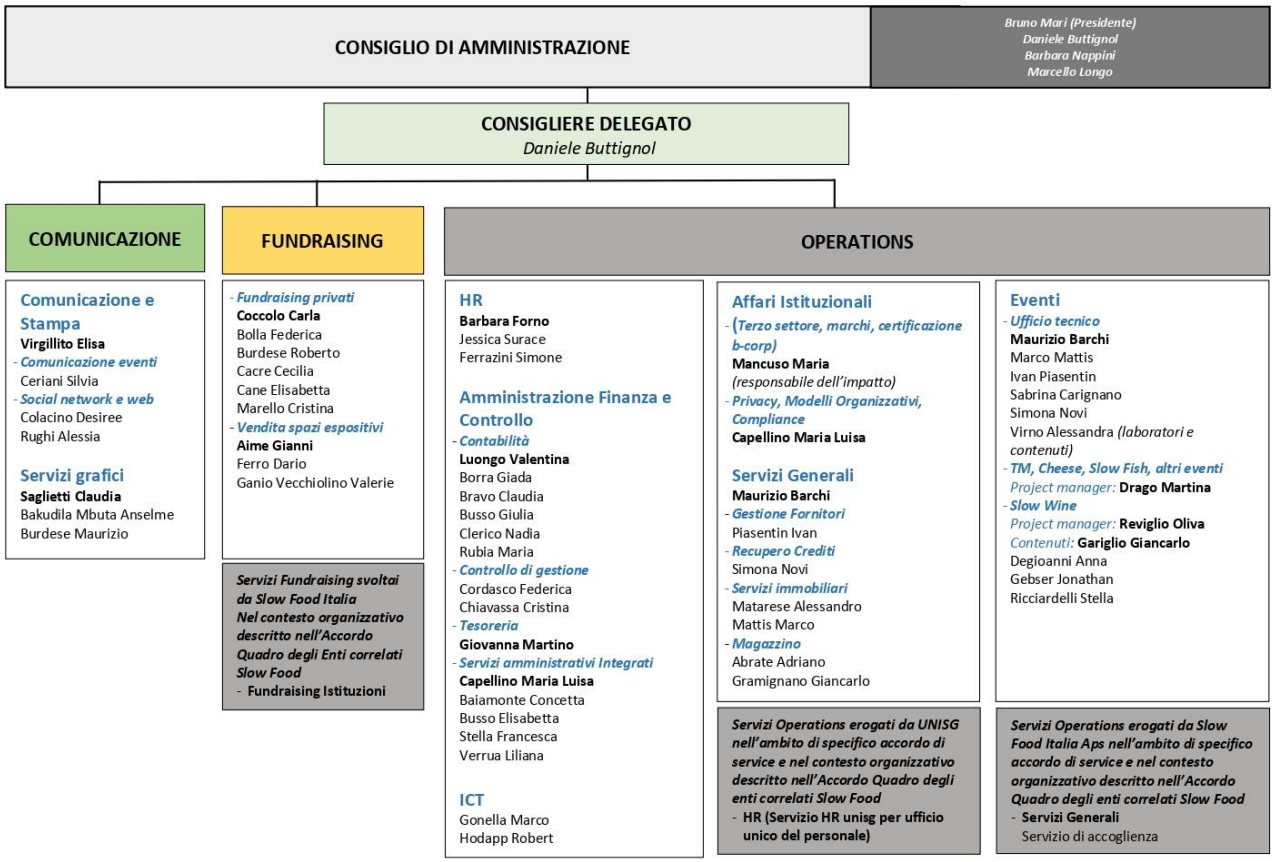
Slow Food Promozione Srl S.B. ha maturato competenze specifiche, ha formato professionalità e si è dotata di strutture organizzative adeguate in ambito di:

- attività di gestione delle funzioni di struttura e funzionamento (c.d. funzioni Operations);
- progettazione tecnica, gestione logistica degli eventi fieristici.

fundraising commerciale e consulenze

- comunicazione legata agli eventi fieristici

Organigramma - Slow Food Promozione Srl Società Benefit



4.2. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone della presente Parte Generale e di una Parte Speciale in cui vengono presentate per ciascuna categoria di Reati considerata a rischio i protocolli e le procedure atte a scongiurare l'avvenimento dei medesimi

La Parte Generale descrive, in aggiunta ad una breve indicazione sul quadro normativo, gli obiettivi, le modalità di adozione, aggiornamento e diffusione, i principi base di comportamento, i compiti dell'Organismo di Vigilanza e il Sistema Sanzionatorio applicabile in relazione alla violazione delle pattuizioni contenute nel Modello.

La Parte Speciale individua, in aggiunta ad una breve descrizione dei singoli Reati ed alcuni casi esplicativi, le Aree a Rischio e le eventuali Attività Sensibili ad esse strettamente riferibili, principi comportamentali e procedurali.

4.3. DESTINATARI DEL MODELLO

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi dell'Ente e ai loro componenti, ai dipendenti e i collaboratori (quali i lavoratori a progetto e i lavoratori interinali/somministrati) qualora coinvolti in attività sensibili agli appaltatori, ai fornitori, ai consulenti, ai broker , i partner e gli sponsor, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Ente.

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

4.4. FINALITÀ DEL MODELLO

Nonostante il modello di organizzazione, gestione e controllo non sia obbligatorio ai sensi di legge, Slow Food Promozione S.r.l. S.B. ha ritenuto indispensabile provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività.

Le principali finalità del modello sono:

a. prevenire e limitare, nell'ambito dei reati previsti ex D.lgs. 231/01, i rischi connessi all'attività dell'Ente con lo scopo di eliminare la possibilità che si dia luogo ad eventuali condotte illegali;

b. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni previste dal D.lgs. 231/01 e riportate nel modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti dell'Ente stesso;

c. sottolineare che l'Ente non tollera comportamenti illeciti, a prescindere dalla tipologia e dalla finalità, in quanto tali comportamenti non solo trasgrediscono le leggi ma sono anche contrari ai principi etici a cui Slow Food fa riferimento.

4.5. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI A RISCHIO DI REATO

L'adozione del Modello richiede la previa valutazione del sistema interno, ovvero l'esame dello statuto e della struttura organizzativa dell'Ente, le procedure emanate per lo svolgimento dei processi operativi, le modalità di svolgimento delle mansioni, il funzionigramma nonché le procure, le deleghe e le sub-deleghe.

In relazione alle esigenze poste dall'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Slow Food Promozione S.r.l. S.B. è stato redatto alla luce delle indicazioni fornite dalla Linee Guida di Confindustria, dal documento "Il modello 231/2001 per gli enti non profit: una soluzione per la gestione dei rischi, dalla migliore dottrina, dalla prevalente giurisprudenza" del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, dalla migliore dottrina e dalla prevalente giurisprudenza.

In particolare, nella strutturazione del proprio Modello, l'Ente ha proceduto alla c.d. mappatura dei rischi, per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

Detta analisi non si è fondata sull'astratta fattispecie incriminatrice, bensì sul confronto tra le attività svolte e la lista dei reati indicati dal Decreto, al fine di verificare se e con quale probabilità gli stessi possano trovare realizzazione nello svolgimento dell'attività considerata.

In particolare, l'analisi del rischio di reato è stata effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

a. contesto normativo in cui opera l'Ente e la più recente giurisprudenza penale, civile e amministrativa;

b. l'identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato);

c. la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento Illecito);

d. il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli impatti);

e. le eventuali aree di attività aziendale in cui può annidarsi il rischio di commissione di reati (livello di vulnerabilità).

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, sono state individuate come rilevanti le seguenti aree di responsabilità amministrativa da reato:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o

promettere utilità, corruzione;

- Reati societari;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati tributari.
- Non sono state considerate rilevanti per la Società:
- Delitti di criminalità organizzata;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale diversi dalla intermediazione illecita di manodopera e sfruttamento del lavoro;
- Abusi di mercato;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Razzismo e Xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a messo di apparecchi vietati;
- Reati di contrabbando;
- Delitti contro il patrimonio culturale;
- Delitti contro gli animali;
- Reati Ambientali;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Reati transnazionali;
- Responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli olii vergini di oliva.

in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

4.6. I PROTOCOLLI PREVENTIVI

Slow Food Promozione S.r.l. S.B., sulla base degli esiti dell'attività finalizzata ad individuare e valutare i rischi di reato, ha identificato i "protocolli" e valutato quelli già esistenti in ottica 231, al fine di verificare la loro efficacia in relazione ai correlati reati presupposto.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti a un "livello accettabile" (sistema di controlli che non possono essere aggirati se non con intenzionalità).

I Protocolli preventivi di Slow Food Promozione S.r.l. S.B., costituiscono parte integrante del presente Modello, essendo richiamati nella Parte Speciale dello stesso, e si uniformano ai seguenti principi generali:

a. chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le procure/deleghe esistenti, le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;

b. separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

c. esistenza di:

- *regole comportamentali idonee* a garantire l'esercizio delle attività dell'Ente nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio;
- *documentazione di attività di controllo e supervisione*, compiute sulle transazioni;
- *meccanismi di sicurezza* che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni dell'Ente;
- *strumenti di gestione* delle risorse finanziarie.

I Protocolli si uniformano ai suddetti principi e costituiscono un sistema integrato di prevenzione, che svolge la propria funzione attraverso:

- specifici presidi autorizzativi;
- sistemi decisionali;
- procedure operative in grado di mitigare sia il rischio di commissione dei reati 231 sia l'impatto derivante dalla loro realizzazione.

La Società, già dotata di specifiche procedure volte a regolamentare i sistemi della salute e sicurezza dei lavoratori e quelli afferenti alla protezione dei dati personali e alla sicurezza delle informazioni, si è altresì dotata di n. 5 procedure che si allegano al presente Modello e di cui fanno parte integrante: la gestione del personale, la gestione amministrativa, finanziaria e fiscale, la gestione dei finanziamenti pubblici e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; la gestione amministrativa, finanza e fiscale; la gestione degli acquisti.

4.7. IL CODICE ETICO

L'adozione di principi etici, rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, costituisce utile strumento di governance ed elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, dalla cui violazione consegue l'applicazione di sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello ed è destinato a tutti i dipendenti e collaboratori, senza alcuna eccezione, ed a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Slow Food Promozione Srl SB ed operano per perseguirne gli obiettivi.

Il Codice Etico contiene:

1. le premesse, che inquadrano la missione della'Ente e il valore attribuito da essa ad un'impostazione etica dell'attività;
2. i principi generali, che definiscono in senso astratto i valori etici di riferimento;
3. le linee guida, norme e standard generali di comportamento ai quali gli stakeholder devono attenersi per evitare il rischio di comportamenti non etici;
4. le norme di comportamento idonee a prevenire le fattispecie sanzionabili ai sensi del Decreto.

Le regole del Codice Etico non sostituiscono, ma integrano i doveri fondamentali dei collaboratori.

La condotta tenuta in violazione dei principi sanciti dal Codice Etico è considerata rilevante allorché integra sia gli estremi dei reati, tentati o consumati, richiamati dal Decreto, sia gli estremi di altri reati, anch'essi tentati o consumati, previsti e puniti dal Codice Penale ovvero da leggi speciali, vigenti in Italia e all'estero.

L'Organismo di Vigilanza, che ha il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello, riferisce delle violazioni del Codice Etico al Consiglio di Amministrazione e, nei casi previsti, al Sindaco unico, fornendo i suggerimenti ritenuti necessari.

4.8. LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Slow Food Promozione S.r.l. S.B., utilizza, per l'esercizio delle proprie attività, beni e risorse proprie o di cui ha, a qualsiasi titolo, la disponibilità.

In quanto società benefit, l'Ente ha integrato nel proprio oggetto sociale, accanto all'attività economica esercitata, anche **l'obiettivo di generare effetti positivi o la riduzione di effetti negativi, in favore di una o più categorie di stakeholders.**

Pertanto, accanto alle tipiche attività di consulenza, realizzazione di eventi fieristici, comunicazione, di ricerca risorse e gestione di servizi operations, anche a supporto dei progetti degli enti correlati, nel contesto dell'Accordo Quadro degli enti correlati Slow Food, l'**Ente opera a beneficio comune mediante l'attività di progettazione sistemica per la realizzazone di eventi a ridotto impatto ambientale,** capaci di includere nella visione olistica, che sta alla base di questo approccio, anche gli aspetti sociali legati non solo all'attenzione per i diritti di tutti ma anche l'impegno all'inclusione di soggetti spesso esclusi da analoghe iniziative.

L'attività svolta a beneficio comune tiene conto del bilanciamento dell'interesse dei soci e dell'interesse di coloro sui quali l'attività sociale genera un impatto.

4.9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del Decreto, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati, da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se il Consiglio di Amministrazione ha:

a. adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La costituzione di un organismo dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, l'affidamento ad esso dei suddetti compiti ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, uno dei presupposti per l'esonero dalla responsabilità dell'Ente e, insieme, elemento di efficienza del sistema prevenzionale dello stesso, aiutando l'emersione dei problemi e, quindi, la loro soluzione.

L'Organismo di Vigilanza può anche essere monocratico purchè sia in grado di adempiere al proprio mandato sulla base della complessità dell'Ente per cui è chiamato a svolgere la funzione.

L'OdV deve soddisfare i seguenti requisiti:

Autonomia e Indipendenza

Il concetto di autonomia è comunemente inteso alla stregua di "iniziativa di controllo, libera da interferenze o condizionamenti (in particolare dell'Organo Dirigente)", mentre quello d'indipendenza quale "piena libertà di

giudizio, da parte dell'Organismo di Vigilanza, rispetto ai soggetti controllati". Quest'ultimo requisito – a cui non accenna il Decreto – è stato affiancato a quello dell'autonomia dalla giurisprudenza, la quale ha rilevato come essa sarebbe svuotata di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interesse, anche potenziale.

L'Organismo, pertanto, deve essere collocato in una posizione gerarchica a tal fine adeguata e ad esso non devono essere attribuiti compiti esecutivi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività e la serenità nel giudizio.

Al fine di assicurare l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, le attività da esso poste in essere non possono essere sindacate da altro organismo o struttura, fermo restando che il Vertice aziendale è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento e, più in generale, del Modello, in quanto è su tale Organo che ricade la responsabilità ultima del funzionamento del Modello.

In conclusione, dunque, l'Organismo di Vigilanza deve:

a. essere:

- indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- collocato in una posizione, all'interno della struttura societaria, la più elevata possibile;
- dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- dotato di autonomia finanziaria;
- privo di compiti esecutivi;

b. poter usufruire di un canale diretto di comunicazione con il vertice aziendale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti, con cadenza annuale, ad attestare, anche tramite dichiarazione verbale, il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Professionalità

Il connotato di professionalità si atteggia quale requisito necessario; esso si riferisce al possesso delle competenze tecnico-specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo, i cui componenti devono avere conoscenze specifiche al fine di poter compiere in modo adeguato la propria attività ispettiva, consulenziale e giuridica.

Continuità d'azione

La continuità di azione mira a garantire l'efficace e la costante attuazione del Modello organizzativo**.**

Procedura di Selezione dell'OdV

Nomina

Slow Food Promozione S.r.l. S.B. nomina l'Organismo di Vigilanza con delibera del Consiglio di Amministrazione, che, determinandone la durata in carica, di regola non inferiore ai tre anni (salvo eccezioni motivate), ne garantisce l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle funzioni. Nella stessa delibera viene fissato anche il compenso.

Composizione

Slow Food Promozione S.r.l. S.B. ha optato per una strutturazione calibrata in ragione delle proprie dimensioni, del tipo di attività svolta e della propria complessità organizzativa: l'Organismo di Vigilanza è, infatti, collegiale ed è costituito da tre membri, di cui due esterni (tra i quali il Presidente) ed uno interno.

La scelta di ricorrere a due membri esterni (e di individuare il membro interno nell'incaricata agli Affari Istituzionali dell'Ente) è stata determinata dalla necessità di evitare una pericolosa sovrapposizione di ruoli tra controllore e controllato.

È rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.

Durata in carica

I membri dell'OdV restano in carica per tre anni, sono rinnovabili e continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla nomina dei nuovi membri.

Decadenza, Revoca e Sostituzione

I membri dell'OdV decadono automaticamente dalla carica di membri dell'Organismo di Vigilanza, allorché:

a. perdono i requisiti di onorabilità e/o ricadono nelle ipotesi di incompatibilità;

b. vengono dichiarati ai sensi di legge incapaci, interdetti, inabilitati o falliti;

c. fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa e cioè:

- mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente dell'Ente o di un ente collegato;
- sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o fallimento.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro dell'Organismo, quest'ultimo ne dà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà, senza indugio, a nominare un nuovo membro.

È fatto obbligo al Presidente, ovvero al membro più anziano dell'OdV, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro

dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza s'intende decaduto nella sua completezza se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei membri. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i nuovi membri.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica, i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono intrattenere rilevanti rapporti di affari con Slow Food Promozione S.r.l. S.B. o con altre società /enti da essa controllate o ad essa collegate, ad eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato o autonomo già esistente prima dell'incarico di membro dell'OdV.

Requisiti di onorabilità e insussistenza di cause di incompatibilità

I membri dell'OdV di Slow Food Promozione S.r.l. S.B. devono possedere, sin dalla nomina e per tutta la durata dell'incarico, i requisiti di onorabilità e l'assenza di cause di incompatibilità.

Con riferimento all'onorabilità, i membri dell'OdV non devono essere stati condannati, imputati e/o indagati per i reati previsti nel Decreto e, comunque, per fattispecie di reato, anche non previste, che comportano l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici delle persone giuridiche o delle imprese.

Con riguardo all'insussistenza di cause d'incompatibilità, i membri dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovranno:

a. rivestire incarichi esecutivi e nel Collegio Sindacale dell'Ente;

b. svolgere funzioni esecutive con poteri decisionali per conto dell'Ente;

c. intrattenere rapporti di affari con l'Ente, né intrattenere rilevanti rapporti di affari con il Consiglio di Amministrazione o uno dei suoi membri, tali da condizionarne l'autonomia nello svolgimento delle proprie funzioni;

d. far parte del nucleo familiare dei Consiglieri esecutivi o di soggetti con ruolo apicale, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado e dal convivente.

4.10. I FLUSSI INFORMATIVI E LE SEGNALAZIONI

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello adottato da Slow Food Promozione S.r.l SB, all'Organismo di Vigilanza dovrà pervenire tutta l'informativa necessaria, secondo le seguenti modalità.

In particolare, l'OdV riceve:

a. su base periodica informazioni/dati/notizie identificate dall'OdV e/o, dal medesimo, richieste agli Organi ("Flussi informativi");

b. su base occasionale, ogni altra informazione, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del

Modello nelle attività a rischio di reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV ("Segnalazioni").

Flussi informativi da e verso l'OdV

I flussi da e verso l'OdV sono analiticamente indicati nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, costituente parte integrante del presente Modello.

Segnalazioni

Deve essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte dei dipendenti, dei collaboratori, dei consulenti e dei partners, dei clienti e dei fornitori, sono specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a Slow Food Promozione S.r.l. S.B..

L'OdV s'impegna a compiere ogni attività necessaria affinché coloro che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed affinché sia tutelata la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e in mala fede.

Le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello devono pervenire per iscritto da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, dai membri degli organi dell'Ente e dai soggetti terzi che abbiano qualsivoglia rapporto di collaborazione con esso. La segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV provvede ad effettuare le verifiche di circostanza, all'esito delle quali (anche in relazione alla gravità dei fatti emersi) propone alle strutture aziendali competenti o l'archiviazione del caso o l'attivazione di un procedimento disciplinare.

L'identità del segnalante può essere rivelata alla struttura competente in materia disciplinare ed al responsabile della presunta violazione nei seguenti casi:

- allorquando vi sia il consenso del segnalante;
- laddove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- laddove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per l'accusa del presunto responsabile.

Ove la segnalazione riguardi un membro dell'OdV, le attività ispettive e decisionali saranno assunte e svolte dagli altri membri, sempre che rappresentino la maggioranza.

In tal caso sarà cura del Presidente e/o di altro membro (a seconda del membro segnalato) informare il Consiglio di Amministrazione che potrà partecipare alla riunione dell'OdV per garantire la correttezza dei processi e delle decisioni, anche nei confronti del membro segnalato.

4.11. IL PROCESSO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

Slow Food Promozione S.r.l. S.B. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello 231/01 e del Codice Etico tra il personale dipendente e i diversi collaboratori e organi dell'Ente. Per questo motivo, a tutti i predetti soggetti verranno fornite apposite informative su principi, politiche e procedure che Slow Food Promozione S.r.l. S.B. ha adottato sulla base del presente Modello.

A tutto il personale dipendente attuale e futuro verrà richiesto di sottoscrivere apposita dichiarazione di presa visione e di impegno a rispettare il Modello e il Codice Etico.

Le modalità di comunicazione del Modello e del Codice Etico devono essere tali da garantire che i destinatari siano a conoscenza delle procedure da seguire per un corretto adempimento delle proprie mansioni.

Le informazioni comunicate devono essere complete, accurate, tempestive, accessibili e continue.

A tal fine, il Modello e il Codice Etico sono inseriti sul sito di Slow Food Italia Aps, nella sezione dedicata a Slow Fodo Promozione S.r.l. S.B., e nella rete interna, dandone idonea comunicazione a tutti i soggetti interessati.

Per quanto attiene gli adempimenti ai sensi dell'art. 37, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2008, i responsabili ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro

4.12. DISPOSIZIONI IN TEMA DI WHISTLEBLOWING

Con l'espressione Whislteblowing si intende la segnalazione del dipendente in relazione ad eventuali irregolarità o violazioni commesse all'interno dell'Ente. La segnalazione contribuisce a far emergere e, quindi, prevenire situazioni di rischio di commissione di eventuali reati. Il Whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni ed a tutelare il segnalante da eventuali ritorsioni.

Oggetto di segnalazioni

Oggetto di segnalazione all'Organismo di Vigilanza sono fatti, azioni, omissioni, anomalie e criticità riscontrate nel corso della propria attività. A titolo meramente esemplificativo:

- violazioni del Modello organizzativo ex dlgs 231/2001;
- violazioni del Codice etico;

- violazioni di protocolli;
- violazioni di procedure;
- inadempienze/violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- inadempienze/violazioni in materia ambientale;
- fatti corruttivi;
- ogni altro fatto penalmente rilevante ai sensi e per gli effetti del D.lgs n. 231/01.

Non possono costituire oggetto di segnalazione le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro.

Contenuto delle segnalazioni

Il Segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere ai necessari accertamenti tesi a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine si richiede, preferibilmente la presenza dei seguenti elementi:

- i dati anagrafici del segnalante e qualifica lavorativa;
- una chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- se note, le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- se note, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i soggetti che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- le eventuali violazioni del modello organizzativo riscontrate;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non usufruiranno delle tutele previste dalla presente procedura ma, verranno considerate come una qualsiasi segnalazione anonima e saranno prese in esame solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

In ogni caso resta fermo il requisito della veridicità dei fatti segnalati, a tutela del denunciato.

Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione potrà essere inviata all'Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

- tramite l'apposita piattaforma predisposta dall'Ente per le segnalazioni anomine raggiungibile al link

https://www.slowfood.it/slow-food-promozione-societa-benefit/whistleblowing/

- casella di posta elettronica personale dell'OdV odv231.sfpromozione@slowfood.it a cui non ha accesso per motivi di assoluta garanzia il componente interno;
- a mezzo servizio postale in busta chiusa con raccomandata a/r all'indirizzo dei membri esterni dell'OdV.

È onere dell'Organismo di Vigilanza implementare, in concreto, i suddetti canali di comunicazione con nota da inviarsi a tutto il personale.

Forme di tutela del Whistleblowing e misure sanzionatorie

L'identità del segnalante (Whisltelblower) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

La violazione della riservatezza è passibile di sanzione disciplinare così come previsto dal Sistema disciplinare/sanzionatorio di cui al presente Modello organizzativo, fatte salve le eventuali ulteriori sanzioni di legge.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria diretta o indiretta.

Sarà, d'altra parte, sanzionato disciplinarmente chiunque effettui con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Resta ferma la responsabilità penale e civile del segnalante (whislteblower) in caso di segnalazioni diffamatorie.

4.13. IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), affinché i soggetti responsabili apportino le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento, in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative, sulla base del livello di rischio ritenuto accettabile.

Il presente Modello sarà soggetto dunque a due tipi di verifiche:

a. verifiche sui principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'Ente in aree a rischio;

b. verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri

soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.

4.14. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 del D. Lgs 231/01, (di seguito Modello) è costituito dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione dei principi, delle regole e dei protocolli previsti dal Modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c..

Per violazione del Modello, si intende, tra le altre, qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e personale operante nella Società.

Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni.

Data la gravità delle conseguenze per l'Ente, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Ente.

Le violazioni del Modello, in particolare delle regole ivi previste, dei principi espressi nel Codice Etico, delle procedure/regole aziendali d'interesse, degli obblighi informativi all'OdV, ivi compreso quanto previsto dal Modello medesimo in tema di whistleblowing, e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione in materia di D. Lgs. 231/01, saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei Contratti di Lavoro Aziendale vigenti e delle procedure/protocolli aziendali. Il presente sistema sanzionatorio si applica nei termini che seguono, altresì, alle violazioni delle regole comportamentali in materia di sicurezza, salute ed igiene dei luoghi di lavoro, conformemente a quanto previsto dall'art. 30 D. Lgs n. 81/08.

Posto che con il presente sistema disciplinare si è intesa sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività associative nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti dal D. Lgs 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Società ed enucleati nel relativo Codice Etico, per una più adeguata personalizzazione della sanzione si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi dovranno essere desunti

da circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Le violazioni, pertanto, dovranno essere valutate nei termini che seguono:

a. **violazione lieve/mancanza lieve:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nonché degli obblighi informativi all'OdV, di carattere marginale e comunque tale da non esporre l'Ente al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D. Lgs n. 231/01;

b. **violazione grave/mancanza grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nonché degli obblighi informativi all'OdV, tale da non esporre l'Ente al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D. Lgs n. 231/01;

c. **violazione gravissima:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nonché degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre l'Ente al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D. Lgs n. 231/01 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'ente, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della lieve, grave o gravissima irregolarità dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato all'Ente;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

A tutti i dipendenti che violano il Modello sono irrogabili le sanzioni previste dal contratto collettivo di lavoro di riferimento, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

a. Ripresa verbale, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configuri lieve irregolarità.

b. Ripresa per iscritto, nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto.

c. Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque,

rilevo tale da non trovare adeguata collocazione tra le lievi irregolarità di cui sopra.

d. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10, nel caso di più grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quando, da tale violazione, non possa derivare pregiudizio all'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

e. Licenziamento con preavviso laddove, la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico determini grave irregolarità nei termini di cui sopra.

f. Licenziamento senza preavviso, con la perdita dell'indennità di preavviso, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice determini gravissima irregolarità nei termini di cui sopra.

Le suddette sanzioni saranno irrogate nel rispetto e secondo le modalità indicate nel Contratto di lavoro aziendale e devono essere comunicate, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice, ivi compresa la procedura prevista dal Modello medesimo in tema di whistleblowing, tale da configurare un notevole inadempimento rispetto alla prescrizione del Modello ovvero, in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con l'Ente, il Consigliere Delegato, il Consiglio di Amministrazione, ovvero l'Assemblea dei soci per le violazioni realizzate dal Consigliere Delegato o da uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, adotteranno i provvedimenti che riterranno in concreto più opportuni, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni per fornitori, collaboratori esterni e consulenti

L'Ente provvederà a diffondere ai propri fornitori, nell'ambito dei rapporti maggiormente significativi, il proprio Codice Etico e pretenderà l'impegno della controparte a non realizzare comportamenti che possono, direttamente o indirettamente, avere una ricaduta nell'attività di Slow Food Promozione S.r.l. S.B. rilevante ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/01.

A tal fine Slow Food Promozione S.r.l. S.B. valuterà, di volta in volta, la necessità di inserire nei contratti con i Terzi apposte clausole di risoluzione.