

***PRINCIPI DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231***

Riso Gallo S.p.A.

INDICE

<i>Introduzione</i>	pag. 3
1. Quadro normativo	pag. 3
2. Modello di organizzazione, gestione e controllo	pag. 7
3. Organismo di Vigilanza	pag. 11
4. Codice Etico, Principi Etici e Norme di Comportamento	pag. 16
5. Sistema disciplinare	pag. 16
6. Formazione e comunicazione	pag. 19
7. Obblighi dei Soggetti Terzi ai sensi del D. Lgs. n. 231/01	pag. 20

INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il "**D. Lgs. n. 231/01**" o "**Decreto**"), stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile, nella sostanza, alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (lo/gli "**Ente/Enti**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

Gli Enti, peraltro, possono adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del giorno 8 maggio 2018, Riso Gallo S.p.A. (la "**Società**") ha adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/01 (il "**Modello**").

Il presente documento, denominato "**Principi del Modello**", è stato predisposto ed elaborato allo scopo di illustrare i principi generali del D. Lgs. n. 231/01 e di descrivere sinteticamente il contenuto del Modello.

1. QUADRO NORMATIVO

1.1 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti in base al D. Lgs. n. 231/01 e tali da configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente elencate dal Legislatore e comprendono:

- i) reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01, per come modificati dalla Legge 69/2015,
- ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48/2008 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 24-*bis*,
- iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 24-*ter* e modificati dalla Legge 69/2015,
- iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'art. 6 della Legge n. 406/2001, come modificati dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*bis*,
- v) delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti con Legge del 23 luglio 2009, n. 99 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*bis*.1,
- vi) reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002, come modificati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D. Lgs. n. 38/2017, che hanno inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-*ter*,

- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*;
- viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dall'art. 8 della Legge n. 7/2006 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*.1,
- ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quinquies*, per come modificati dalla Legge 199/2016,
- x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D.Lgs. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*sexies*,
- xi) reati previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123/2007 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*septies*,
- xii) reati previsti e puniti dagli artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p., inerenti, rispettivamente, a ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, così come introdotti dall'art. 63 del D. Lgs. 231/2007 e dalla Legge 186/2014 che hanno, rispettivamente, inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-*octies*,
- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01, l'art. 25-*novies*,
- xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*decies*,
- xv) reati aventi carattere transnazionale¹, previsti e puniti dagli artt. 416, 416 bis, 377 bis e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D.Lgs. 286/1998, introdotti dalla Legge 146/2006,

¹ Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- xvi) reati ambientali, introdotti dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121/2011, come modificati dalla Legge 68/2015, che hanno inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-*undecies*;
- xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal D. Lgs. 109/2012 e per come modificato dalla Legge n. 161 del 2017, che hanno inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-*duodecies*;
- xviii) reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge 167/2017 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*terdecies*.

L'art. 26 del D. Lgs. n. 231/01 in tema di delitti tentati prevede esplicitamente che:
"(1) Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. (2) L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

1.2 Autori del reato

In base al D. Lgs. n. 231/01, la responsabilità della Società sorge laddove le fattispecie di reato sopra analizzate siano commesse dai seguenti soggetti:

- i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (i "**Soggetti Apicali**");
- ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i "**Soggetti Sottoposti**").

Ai sensi dell'art. 5, comma secondo del D. Lgs. n. 231/01, l'Ente non è considerato responsabile se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Reati commessi all'estero

Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, gli Enti aventi nel territorio dello Stato italiano la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4 I presupposti della responsabilità

Affinché sussista la responsabilità dell'Ente è necessario che concorrano i seguenti presupposti:

- i) sia stato commesso uno dei reati espressamente previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- ii) vi sia una responsabilità penale di almeno una persona inserita nell'organizzazione dell'Ente (Soggetto Apicale o Soggetto Sottoposto);
- iii) vi sia un "interesse" o un "vantaggio" per l'Ente;

- iv) l'Ente non abbia adottato ed applicato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.5 Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza.

1.6 Condotte esimenti la responsabilità

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/01 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri che:

- i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- iii) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/01 prevede che tale modello risponda all'esigenza di:

- i) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- v) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Principi ispiratori e finalità del Modello

La Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed attuazione del Modello previsto dal D. Lgs. n. 231/01.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. n. 231/01.

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle attività di possibile rischio, nell'ambito delle Aree sensibili, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse della Società le attività considerate a rischio reato ai sensi del Decreto nell'ambito delle Aree sensibili, per come identificate negli Allegati della Parte Speciale, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle Aree e Attività sensibili, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli aziendali, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le Aree e Attività sensibili, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- dotare l'Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di

valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;

- registrare correttamente e conformemente ai protocolli tutte le operazioni della Società nell'ambito delle Aree e Attività sensibili, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di poteri, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con la Società svolgendo operazioni nell'ambito delle attività Aree e Attività sensibili, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

2.2 Struttura del Modello

Il Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01 ("Parte Generale"), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Seguono poi:

- una "Parte Speciale", predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi, in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività imprenditoriale svolta dalla Società;
- gli Allegati alla Parte Speciale costituenti il documento di mappatura, predisposti per le Funzioni in cui la Società risulta articolata e nell'ambito dei quali sono state identificate le Aree e le Attività sensibili.

2.3 Aree e Attività sensibili in relazione ai reati in danno della Pubblica Amministrazione

I reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01 in danno della Pubblica Amministrazione presuppongono l'instaurazione di rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio appartenenti alla Pubblica Amministrazione e/o ai soggetti ad essa assimilati facenti parte dello Stato italiano, dell'Unione Europea e degli Stati esteri.

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle Aree e Attività sensibili, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.4 Aree e Attività sensibili in relazione ai reati di "corruzione tra privati" e "istigazione alla corruzione tra privati"

La legge 6 novembre 2012, n. 190 ha introdotto il reato di corruzione tra privati, previsto dall'art. 2635 del Codice Civile.

Successivamente, il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 ne ha modificato la struttura ed ha ulteriormente inserito nel catalogo dei reati presupposto la "*istigazione alla corruzione tra privati*" (art. 2635-*bis*, c.c.).

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle Aree e Attività sensibili, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.5 Aree e Attività sensibili in relazione ai reati societari

Le norme penali contenute rispettivamente negli articoli 2621, 2621-bis, 2622, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629-bis, 2632, 2633, 2635, 2635-bis, 2636, 2637 e 2638 c.c. trovano espresso accoglimento nell'articolo 25-*ter* del D. Lgs. n. 231/01.

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle Aree ed Attività sensibili, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.6 Aree e Attività sensibili in relazione ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

L'art. 9 della Legge n. 123/2007 ha introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*septies* che estende la responsabilità amministrativa degli Enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime di cui, rispettivamente, agli artt. 589 e 590, comma terzo, c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Per assicurare l'attuazione e l'osservanza delle norme e delle misure preventive in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, la Società si avvale di un Servizio di Prevenzione e Protezione interno – coordinato dal responsabile debitamente formato – il quale è stato individuato dalla Società sulla base dei requisiti professionali, tecnici e formativi previsti dalla legge.

2.7 Aree e Attività sensibili in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio

L'art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/01 ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, di cui, rispettivamente, agli artt. 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter.1* c.p.

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle Aree e Attività sensibili, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.8 Aree e Attività sensibili in relazione ai delitti informatici trattamento illecito di dati

L'art. 24-*bis* del D. Lgs. n. 231/01 ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ai reati informatici.

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle Aree e Attività sensibili, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.9 Aree e Attività sensibili in relazione ai delitti contro l'industria e il commercio

L'art. 25-*bis.1* del D. Lgs. n. 231/01 ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ai delitti contro l'industria e il commercio, quali la frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), la vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), l'illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.).

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle Aree e Attività sensibili, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.10 Aree e Attività sensibili in relazione ai reati ambientali

L'art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/01 ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ai reati ambientali.

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle Aree ed Attività sensibili, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.11 Aree e Attività sensibili in relazione all'illecito impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare e all'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

L'art. 25-*duodecies* del D. Lgs. n. 231/01 ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti al reato di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare.

Inoltre, la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 il reato di "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*" (art. 603-*bis*, c.p.).

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle Aree e Attività sensibili, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.12 Aree e Attività sensibili in relazione ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

I reati di cui all'articolo 25–*bis* del decreto puniscono una serie di condotte che vanno dalla falsificazione (di monete, ecc.) alla messa in circolazione di prodotti contraffatti.

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle Aree e Attività sensibili, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.13 Aree e Attività sensibili in relazione ai reati transnazionali e Criminalità organizzata

La Legge n. 146, del 16 marzo 2006, che ha ratificato la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale e come da ultimo modificata dal D. Lgs. 21/2018, ha previsto la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale.

Inoltre, la legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica ha introdotto nel D.lgs. 231/01 l'art. 24-*ter*: "*Delitti di criminalità organizzata*".

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle Aree e Attività sensibili, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Soggetti facenti parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (nel seguito, per brevità, anche l'"**OdV**") è l'organo che, costituito dalla Società all'interno della propria struttura, è fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare in assoluta autonomia sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché per curarne il relativo aggiornamento, proponendo le eventuali modifiche al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'OdV della Società è composto da soggetti che sono stati ritenuti maggiormente in possesso delle caratteristiche professionali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

Si è, in particolare, optato per la nomina di un organo composto da 3 membri, definiti secondo le seguenti logiche:

- i) il primo, in qualità di Presidente dell'OdV, scelto all'esterno della struttura societaria tra persone di comprovata esperienza, indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti;
- ii) il secondo ed il terzo, in qualità di membri effettivi dell'OdV, scelti tra i componenti del Collegio Sindacale.

L'OdV ha adottato il proprio Regolamento, disciplinante la nomina, la composizione, la durata in carica, il funzionamento, i compiti, i poteri e le responsabilità dell'OdV.

3.2 Nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nell'esercizio delle proprie funzioni, i componenti dell'OdV devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

- a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) continuità d'azione. L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Il Modello prevede che non possano essere nominati membri dell'OdV:

- a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 del Codice Civile;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;

- h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società nell'ambito delle Aree e Attività sensibili;
- i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01 e rispetto ai quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'OdV ha altresì l'obbligo di:

- verificare l'efficacia di Policies e/o Prassi di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai termini del D. Lgs. n. 231/01;
- controllare costantemente l'attività aziendale al fine di ottenere una rilevazione aggiornata delle Aree sensibili presenti in Società e delle Attività sensibili rispettivamente svolte in modo da poter e determinare in quali di queste Aree e Attività sensibili e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, nonché degli ulteriori reati ricompresi nell'ambito di efficacia del Modello stesso;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree e Attività sensibili, come definite negli Allegati della Parte Speciale del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società;
- raccogliere, elaborare e registrare le informazioni rilevanti per il funzionamento del Modello;
- verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del Modello sia conservata, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello medesimo;
- predisporre quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciata;
- verificare l'adeguatezza delle Policies e/o Prassi in essere in Società per stabilire le modalità necessarie per l'identificazione, l'archiviazione, la

protezione, la reperibilità, la durata della conservazione e la modalità di eliminazione delle anzidette registrazioni;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le Aree e, nell'ambito di queste, le Attività Sensibili;
- condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che le previsioni contenute nella Parte Speciale del Modello e negli Allegati, siano adeguate con quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/01, proponendo al Consiglio di Amministrazione, in caso contrario, un aggiornamento delle previsioni stesse.

3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha il compito di informare gli organi societari secondo le due seguenti linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza semestrale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

Il personale della Società, sia dirigente che non dirigente, deve informare l'OdV di qualsiasi fatto o circostanza, verificatosi nello svolgimento delle Aree e Attività sensibili che possa, in ogni modo, attenerne all'attuazione del Modello.

A tale scopo:

- l'OdV dovrà raccogliere tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01 in relazione all'attività della Società o comunque concernenti comportamenti non conformi alle disposizioni del Modello ovvero con le regole di condotta adottate dalla Società stessa ed esplicitate nel Codice Etico e nel Modello;
- all'OdV dovrà essere comunicato, con la massima tempestività possibile, ogni problema riscontrato nell'applicazione delle disposizioni del Modello;
- l'OdV ha l'obbligo di esaminare accuratamente tutte le segnalazioni ricevute, previa audizione dell'autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere all'effettuazione di una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere effettuate per iscritto e contenere ogni necessario riferimento ad ogni violazione o sospetto di violazione delle prescrizioni del Modello;
- l'OdV ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza e anonimato dell'identità della persona segnalante, fatti salvi gli

obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- in ogni caso, l'autore della segnalazione non dovrà subire provvedimenti disciplinari, in quanto la segnalazione è stata effettuata nell'adempimento dei doveri di fedeltà, diligenza, buona fede e correttezza del lavoratore, al fine di scongiurare la commissione di un reato.

L'OdV, al fine di adempiere ai propri compiti, può avere libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali rilevanti.

Per quanto concerne specificamente i Soggetti Terzi, questi sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello o, comunque, vengano a conoscenza di alcune delle circostanze sotto elencate.

La segnalazione deve essere effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica **odv@riso gallo.it**, oppure tramite l'invio di una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Riso Gallo S.p.A., presso la sede della Società in Robbio (PV), Viale Riccardo Preve n. 4.

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

In ogni caso, il personale della Società, sia dirigente che non dirigente e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/01 suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento delle Attività sensibili, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/01;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

4. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO

La Società da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico.

In questa prospettiva, la Società ha aderito ai principi di cui al D. Lgs. n. 231/01 mediante l'adozione del Modello, del quale costituisce parte integrante parte integrante il Codice Etico, Allegato (c) del Modello.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

L'articolo 6 comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

La violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, delle Policies o delle Prassi descritte e/o richiamate nello stesso e nei suoi Allegati lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i dipendenti e/o Soggetti Terzi e comporta le azioni disciplinari o le opportune misure contrattuali espressamente previste dal Modello.

5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.2.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel Modello, nel Codice Etico nonché nelle Policies e Prassi e nei relativi aggiornamenti sono definiti come illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato dalla Società ai propri dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 ed eventuali normative speciali applicabili.

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del Modello nonché del Codice Etico, delle Policies e Prassi può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura prevista dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei seguenti provvedimenti, stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente e delle previsioni di cui al CCNL applicabile:

- 1) incorre nei provvedimenti di **(i) AMMONIZIONE VERBALE, (ii) AMMONIZIONE SCRITTA, (iii) MULTA NON SUPERIORE A TRE ORE DI RETRIBUZIONE, (iv) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO A UN MASSIMO DI TRE GIORNI**, il lavoratore che:
 - a) non si attenga alle procedure previste dal Modello, dagli allegati allo stesso, dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo,

obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l'effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte, ecc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello che verranno opportunamente comunicate;

- b) adottati, nell'espletamento delle Attività sensibili (come definite nella Parte Speciale del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, dei protocolli aziendali e dei relativi aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, sospensione e il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso;

- 2) incorre nel provvedimento di **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO MA CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO** il lavoratore che:

- a) sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;
- b) non si attenga alle procedure prescritte dal Modello e dagli allegati allo stesso, dai protocolli aziendali e dai relativi aggiornamenti, adottati nell'espletamento delle Attività sensibili una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, del CCNL e del Modello, l'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

5.2.2 Dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico, del Modello, delle Policies e Prassi da parte dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. applicabile, determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, tenendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta,
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare,
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate,

- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.,
- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello, del Codice Etico, delle Policies e Prassi.

Qualora sia applicata una sanzione disciplinare a un dipendente munito anche di poteri, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'opportunità di applicare anche l'ulteriore misure consistente nella revoca della procura e/ o delega.

5.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più degli Amministratori, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del Modello e del Codice Etico.

5.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione

In caso di concorso nella violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, o di uno o più componenti della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile. Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico,

i Sindaci o i componenti della Società di Revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

5.5 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con i principi, le procedure, le linee di condotta indicate nel Modello e nei suoi allegati e nel Codice Etico fa sorgere in capo alla Società il diritto di risolvere immediatamente il rapporto in essere con i Soggetti Terzi e di richiedere, qualora ne ricorrano i presupposti, il risarcimento dei danni subiti o che la Società sia chiamata a risarcire.

5.6 Misure nei casi di violazione delle norme sul sistema di segnalazione (whistleblowing)

In ragione di quanto previsto al comma 2-*bis*, dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste al paragrafo 6.4.4 del Modello e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

- 1) del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 5.2.1.;
- 2) dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 5.2.2.;
- 3) degli Amministratori: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 5.3.;
- 4) dei Sindaci: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 5.4.;
- 5) dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 5.5.;
- 6) dei componenti dell'Organismo di Vigilanza: si applicheranno le misure previste al paragrafo 6.1. del Modello.

6. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Principi generali

La Società garantisce un'ampia e dettagliata divulgazione, all'interno e all'esterno della propria struttura, del Modello e/o dei Principi del Modello, e del Codice Etico.

6.2 Comunicazione agli organi societari

Il Modello è comunicato agli organi societari.

6.3 Comunicazione ai dipendenti

La Società, in coordinamento con l'OdV, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello per una sua capillare conoscenza ed applicazione all'interno della Società.

A questo scopo, la Società, in stretta cooperazione con l'OdV e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello al suo interno.

La notizia dell'adozione del Modello è resa pubblica con idonee modalità.

I principi ed i contenuti del Modello sono, altresì, divulgati mediante appositi corsi di formazione a cui i dipendenti, di qualsiasi livello, sono tenuti a partecipare.

Il programma dei corsi di formazione è definito dall'Organismo di Vigilanza di comune accordo con il Consiglio di Amministrazione.

6.4 Comunicazione a Soggetti Terzi

Il Modello e/o i Principi del Modello e il Codice Etico sono portati a conoscenza dei Soggetti Terzi che abbiano intrattenuto o intratterranno rapporti giuridici con la Società, mediante una informativa specifica.

7. OBBLIGHI DEI SOGGETTI TERZI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

I Soggetti Terzi, consapevoli delle previsioni del Decreto e del fatto che l'attività della Società, dei suoi dipendenti e collaboratori a diverso titolo è improntata al pieno rispetto della normativa vigente ed all'astensione da qualunque comportamento idoneo a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto, si impegnano a leggere attentamente il presente documento - Principi del Modello - contenente un riepilogo del Modello e del Codice Etico adottato, ai sensi del Decreto, dalla Società e si impegnano a fare tutto quanto in loro potere affinché nessuno dei propri Soggetti Apicali e/o Soggetti Sottoposti, per come definiti rispettivamente all'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del Decreto, nella conclusione o esecuzione dei rapporti contrattuali con la Società, tenga comportamenti, ponga in essere atti e/o fatti o incorra in omissioni che possano, direttamente e/o indirettamente, integrare taluno dei reati previsti dal Decreto e dalla commissione dei quali possa insorgere la responsabilità amministrativa della Società e/o, in ogni caso, assuma atteggiamenti tali da indurla a violare il Modello, il Codice Etico e/o il Decreto.

Fermo quanto precede, nell'ipotesi in cui il Soggetto Terzo sia un Professionista lo stesso si impegna, nella conclusione o esecuzione dei rapporti contrattuali con la Società ad improntare il proprio comportamento a principi di trasparenza e correttezza, nonché a non porre in essere atti e/o fatti o a non incorrere in omissioni che possano, direttamente e/o indirettamente, integrare taluno dei reati previsti dal Decreto e dalla commissione dei quali possa insorgere la responsabilità amministrativa della Società e/o, in ogni caso, a non assumere atteggiamenti tali da indurla a violare il Modello e/o il Decreto.

Allo stesso modo, il Professionista si impegna a fare tutto quanto in suo potere affinché, nella conclusione o esecuzione dei rapporti contrattuali con la Società, nessuno dei suoi dipendenti e/o collaboratori in genere tenga comportamenti, ponga in essere atti e/o fatti o incorra in omissioni che possano, direttamente e/o indirettamente, integrare taluno dei reati previsti dal Decreto e dalla commissione

dei quali possa insorgere la responsabilità amministrativa della Società e/o, in ogni caso, assuma atteggiamenti tali da indurla a violare il Modello e/o il Decreto.