



**Modello di Organizzazione,**

**Gestione E Controllo**

**ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.**

**SOGEGROSS S.p.A.**

Sede Legale in Lungotorrente Secca 3 A, 16163, Genova

Iscrizione al Registro delle Imprese di Genova n. 01226470993

**REVISIONI:**

	Data	Organo Sociale
Rev. 0	17 dicembre 2014	CDA
Rev. 1	20 dicembre 2017	CDA
Rev. 2	28 maggio 2020	CDA
Rev. 3	2026	CDA

## Sommario

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001.....	5
PARTE GENERALE .....	5
1. PREMESSA .....	5
2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	7
2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE .....	7
2.2. FATTISPECIE DI REATO .....	9
2.3. SANZIONI PER L'ENTE .....	10
2.4. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	11
3. MODELLO ADOTTATO DA SOGEGROSS S.P.A. ....	12
3.1. SOGEGROSS S.P.A. - DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ.....	12
3.2. IL SISTEMA DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	12
3.3. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE .....	13
3.4. MOTIVAZIONI DI SOGEGROSS S.P.A. ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE .....	15
3.5. ARTICOLAZIONE E FINALITÀ DEL MODELLO .....	15
3.6. COSTRUZIONE, ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO . <u>.....</u>	17
3.7. I DESTINATARI DEL MODELLO DI SOGEGROSS .....	18
3.8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE.....	18
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
4.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
4.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	22
4.3. <i>REPORTING</i> NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	24

4.4. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	25
5. TUTELA DEL "WHISTLEBLOWING" .....	27
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
6.1. LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	28
6.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI .....	29
6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	30
6.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	31
6.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	32
6.6. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, FORNITORI, AGENTI E TERZI IN GENERALE .....	32
6.7. MISURE IN TEMA DI WHISTLEBLOWING EX ART. 6 COMMA 2-BIS D.LGS. 231/2001 .....	32

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

## PARTE GENERALE

### 1. PREMESSA

SOGEGROSS S.p.a. (d'ora in avanti per brevità anche 'Sogegross' o 'la Società') è la capogruppo operativa del Gruppo SOGEGROSS Sistemi Distributivi, tra i primi dieci gruppi privati in Italia nel settore della grande distribuzione organizzata (GDO). All'interno del Gruppo, la Società opera nella fornitura al minuto e all'ingrosso di generi alimentari e prodotti attinenti all'economia domestica di generale consumo.

Il Gruppo, che mantiene il suo centro direzionale a Genova, è attivo nella maggior parte delle regioni del Centro-Nord Italia con una presenza capillare nelle più importanti tipologie distributive attraverso Punti Vendita che vanno dai 200 ai 7000 mq di superficie.

In particolare, la Società gestisce i Punti Vendita *Cash & Carry* (insegna GROSSMARKET) all'ingrosso e si avvale di diversi centri di distribuzione gestiti direttamente o da terzi dedicati a prodotti freschi, carni, prodotti ortofruttilicoli, prodotti ittici, prodotti non *food*, prodotti non deperibili (*grocery*), surgelati e prodotti *grocery* a bassa rotazione, gestisce inoltre un laboratorio per la lavorazione delle carni.

L'evoluzione dell'azienda nel corso degli anni si è attuata assumendo costantemente come principale riferimento i "bisogni" di un consumatore evoluto, in una società in perenne cambiamento, assecondando l'evoluzione del mercato, sia in termini di innovazione che di investimenti di lungo periodo, garantendo in questo modo una crescita di tutti i canali, in linea con le reali esigenze della distribuzione moderna. Ciò ha comportato una spinta verso servizi più integrati, flessibili, tempestivi e personalizzati sia nei confronti dei partner commerciali che del consumatore.

In tale contesto, Sogegross è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, conformità e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è altresì consapevole, dell'importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Modello"), idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società, ovvero in genere da parte di tutti i destinatari del Modello medesimo.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora innanzi il "Decreto" o d.lgs. n. 231/01), bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Sogegross, ha pertanto approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2014, il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini del D. Lgs. 231/2001, sul presupposto che lo stesso possa assolvere alle prescritte funzioni preventive rispetto alla realizzazione dei c.d. reati presupposto, ovvero sia delle fattispecie che possono innescare la responsabilità dell'ente ai sensi della disciplina in oggetto, costituendo al contempo un valido strumento di sensibilizzazione dei Destinatari (come meglio definiti al par 3.7 della Parte Generale del presente Modello), ad assumere comportamenti corretti e trasparenti.

La Società si impegna ad aggiornare il Modello ogniqualvolta si renda necessario per rilevanti modifiche normative che comportano la necessità di modificare la parte generale del Modello e/o l'ampliamento dei reati presupposto e/o per cambiamenti organizzativi e di processo sopravvenuti.

La presente versione del Modello è il risultato dei diversi interventi di revisione e aggiornamento succedutisi in progresso di tempo, dettati dalle ragioni sopra esposte.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

La Società, quale Capogruppo operativa del Gruppo SOGEGROSS, promuove l'adozione del Modello da parte delle proprie società controllate, che lo adotteranno con provvedimento dei rispettivi Organi Amministrativi.

Nell'esercizio della propria autonomia, le singole società del Gruppo sono direttamente ed esclusivamente responsabili dell'adozione ed attuazione del rispettivo Modello, rispondente a quanto disposto agli articoli 6 e 7 del Decreto, laddove applicabile. In particolare, nel processo di adozione dei propri modelli, le società controllate valutano, in via autonoma, ulteriori specifiche attività sensibili in relazione alla particolare attività svolta, a seguito dell'analisi della struttura e dell'operatività aziendale.

Nel predisporre il proprio Modello, Sogegross, sulla base del *risk assessment* effettuato, ha individuato le tipologie di reato astrattamente applicabili alla propria realtà aziendale.

In tale contesto, dunque, Sogegross ritiene che l'adozione e l'attuazione del Modello ed altresì del Codice Etico, quale parte integrante e sostanziale dello stesso Modello, costituiscano un valido strumento preventivo, oltre che di sensibilizzazione per i dipendenti e i collaboratori dell'ente stesso e per tutti gli altri soggetti con cui la Società intrattiene rapporti (amministratori, utenti, consulenti, fornitori e terzi in genere).

Sogegross provvede, dunque, a diffondere e a rendere disponibile il Modello e il Codice Etico, all'interno e all'esterno della Società, affinché, in particolare, i Destinatari e, in generale, le persone che intrattengono rapporti con essa possano prenderne visione e conformarsi ai suoi principi, valori e norme etico-comportamentali, assicurando la dovuta formazione e informazione verso l'ampio novero dei destinatari.

Quanto alla sua struttura, il presente documento è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale ed è stato adottato in conformità al disposto dell'art. 6.1, lett. a) del Decreto dal Consiglio di Amministrazione di Sogegross in data 17 dicembre 2014.

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha istituito un organismo di vigilanza (d'ora innanzi, "Organismo di Vigilanza" o "ODV").

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel Decreto, i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

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

Costituiscono inoltre parte integrante del Documento:

- l'Organigramma (Allegato 1)
- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento della Società (Allegato n. 2);
- il sistema di procure e deleghe in essere presso la Società;
- il Regolamento e flussi verso ODV (Allegato 4)
- la Tabella di Risk Assessment (Allegato 5)
- la clausola contrattuale di rispetto del Modello 231 (Allegato 6)
- i DVR (Allegato 26)
- il sistema HACCP (Allegato 31)
- i processi strumentali indicati nella Tabella di Risk Assessment (Allegato 5)

Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti indicati a formarne parte integrante e sostanziale e destinati a perseguire le finalità preventive tipiche della disciplina in esame.

## 2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

### 2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.lgs. 231/01 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Tale responsabilità è collegata alla commissione degli specifici reati presupposto previsti dal Decreto (come richiamati nel paragrafo successivo).

Quanto al profilo soggettivo, il legislatore, all'articolo 5 del Decreto, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "apicali");

da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. "sottoposti").

Costoro devono aver agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di far conseguire un beneficio alla società o all'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

La responsabilità può inoltre ricadere sulla persona giuridica ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare quest'ultima, le abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" economico o di altra natura.

La responsabilità amministrativa dell'ente è invece esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è comunque autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Ai sensi dell'art. 8, comma 1, la responsabilità dell'ente 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.

La responsabilità amministrativa dell'ente può essere tuttavia esclusa ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto se:

- 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Dispone inoltre l'art. 7, comma 1 del Decreto, che, nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1 lettera b) (ovverosia, nel caso di reato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali di cui alla lettera a) del medesimo articolo), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Va rilevato che, secondo un consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, il rappresentante legale dell'ente, laddove indagato o imputato in relazione ad un c.d. reato presupposto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, versa in una situazione di incompatibilità e pertanto non può rappresentare l'ente in giudizio, a fronte dell'oggettiva e insanabile posizione di conflittualità rispetto all'ente medesimo.

Sussiste pertanto un divieto in tal senso, di natura assoluta e inderogabile, nell'ottica di assicurare la piena garanzia del diritto di difesa del soggetto collettivo, compromessa qualora l'ente partecipasse al procedimento ex D. Lgs. n. 231/2001 attraverso un soggetto portatore di interessi confliggenti.

Per scongiurare eventuali risvolti pregiudizievoli per l'ente, nell'ottica della più ampia tutela del suo diritto di difesa, si prevede pertanto già a livello generale che gli atti deliberativi prodromici e/o funzionali all'individuazione ed alla nomina del difensore dell'ente nell'ambito del procedimento ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, nonché alla rappresentanza in giudizio dell'ente stesso, così come ogni altra decisione interferente con il suddetto procedimento e con le relative scelte processuali, vengano adottati dall'organo gestorio, nelle forme di legge, senza la partecipazione del legale rappresentante dell'ente, provvedendo all'individuazione all'interno dell'organo gestorio di un altro soggetto, scevro da situazioni di incompatibilità o conflitto di interessi, in grado di rappresentare adeguatamente l'ente in giudizio e di prescegliere il difensore.

Il difensore dell'ente dovrà essere professionista diverso da quello chiamato ad assistere la persona fisica del legale rappresentante e non dovrà risultare inserito nel medesimo studio professionale o struttura del difensore della persona fisica.

## 2.2. FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-octies.2, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies e 25-undevicies del D.Lgs. 231/2001, nonché dalla L. 146/2006.

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)
- Reati informatici (art. 24 bis)
- Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
- Falsità documentali (art. 25-bis)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.n.1)
- Reati societari (art. 25 ter)
- Delitti con finalità di terrorismo (art. 25-quater)
- Infibulazione femminile (art. 25-quater n. 1)
- Tratta di persone e caporalato (art. 25 - quinquies)
- Market abuse (art. 25-sexies)
- Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)
- Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 octies)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1)
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- Reati ambientali (art. 25-undecies)
- Impiego di lavoratori irregolari e immigrazione clandestina (art. 25 duodecies)
- Reati di negazionismo (art. 25 terdecies)

- Frodi sportive (art. 25-quaterdecies)
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices)
- Delitti contro gli animali (art. 25-undevices).

Per il dettaglio dei reati di cui sopra si rinvia alla versione vigente del D.lgs. 231/2001.

## 2.3. SANZIONI PER L'ENTE

Qualora venga accertata la responsabilità dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono comminabili ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le seguenti sanzioni:

**Sanzione pecuniaria**, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge<sup>1</sup>. La sanzione può variare da un minimo di 100 quote (pari ad un minimo di € 25.822,84) ad un massimo di 1000 quote (pari ad un massimo € 1.549.370,70) (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato).

In taluni casi previsti dalla legge (come nell'ipotesi dell'art. 25 octies.2 del Decreto) la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.

**Sanzioni interdittive** (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. 231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") e, nei casi di reati contro la P.A. come previsto dalla L. 3/2019, di durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso dai soggetti apicali, e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se è stato commesso dai sottoposti (con la precisazione, all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001, che tali sanzioni interdittive sono, invece, diminuite, se prima della sentenza di primo grado l'ente si è adoperato efficacemente per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi) che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art.10, c.3, D.Lgs. 231/2001: "L'importo di una quota va da un minimo di lire cinquecentomila ad un massimo di lire tre milioni." L'importo di una quota perciò può variare da un minimo di € 250,23 ad un massimo di € 1549,37

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

## 2.4. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto prevede una specifica forma di esimente dalla suddetta responsabilità amministrativa, qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato misure organizzative idonee a prevenire la commissione dei "reati presupposto" da parte dei soggetti "apicali"<sup>2</sup> o "sottoposti"<sup>3</sup> che operano nel suo interesse o vantaggio.

La presenza di un'adeguata organizzazione è, infatti, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio della commissione dei "reati presupposto" previsti dal Decreto.

L'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione di impresa esclude, dunque, la "colpa in organizzazione" dell'ente e fa venir meno la necessità di sanzionarlo mediante l'applicazione delle previste e riferite sanzioni.

A mente dell'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

---

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 5, c.1, lett. a) per soggetti "apicali" si intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

<sup>3</sup> Ai sensi dell'art. 5, c.1, lett. b) per soggetti "sottoposti" si intendono persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Inoltre, ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6, i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Gli ultimi due commi dell'articolo 7 del Decreto dettano i criteri generali per la costruzione di un simile modello di organizzazione e gestione, tanto nel rilievo contenutistico che funzionale.

Lo stesso, infatti, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione dell'ente, nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività sociali dell'ente medesimo nel rispetto della legge, nonché misure atte a rilevare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio. Inoltre, la sua efficace attuazione richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando vengono rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti normativi nell'organizzazione o nell'attività dell'ente stesso;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione.

Ulteriori indicazioni utili alla costruzione dei modelli organizzativi provengono dalle linee guida delle associazioni di categoria e in particolare dalle linee guida predisposte da Confindustria<sup>4</sup>, nonché, indirettamente, dai "Criteri guida per la redazione di codici di comportamento delle associazioni rappresentative degli enti", rilasciati dal Ministero della Giustizia.

### 3. MODELLO ADOTTATO DA SOGEGROSS S.p.A.

#### 3.1. SOGEGROSS S.P.A. - DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

La Società, come già riportato in premessa, opera nel settore della grande distribuzione organizzata (GDO). All'interno del Gruppo, la Società opera nella fornitura all'ingrosso di generi alimentari e prodotti attinenti all'economia domestica di generale consumo. In particolare, la Società gestisce i Punti Vendita Cash & Carry (insegna GROSSMARKET) all'ingrosso, diversi centri di distribuzione e un laboratorio di lavorazione delle carni.

#### IL SISTEMA DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

I poteri gestori sono affidati al Consiglio di Amministrazione, con attribuzione di specifiche deleghe a taluni dei suoi componenti.

L'organo di controllo è individuato nel Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi (uno dei quali nominato Presidente) e due supplenti.

L'attività di revisione legale dei conti è affidata ad una qualificata società esterna.

---

<sup>4</sup>Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, aggiornate al giugno 2021.

Sono inoltre presenti funzioni direttive e di controllo interno, individuate nell'organigramma della Società, qui accluso (Allegato 1)

## 3.2. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure (Allegato 3) deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati presupposto (rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni sensibili svolte all'interno delle singole attività sensibili) e, nel contempo, deve consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

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

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Sogegross rapporti con soggetti terzi devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

la delega di natura funzionale deve definire:

- i poteri del delegato;
- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati presupposto, sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico incarico e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del *budget* e degli eventuali *extrabudget* e dai processi di monitoraggio delle operazioni svolte all'interno delle singole attività sensibili da parte di funzioni diverse;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;

- le procure debbono essere tempestivamente aggiornate, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni aziendali rispettivamente competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

In particolare, con specifico riferimento alla delega di funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 il sistema di deleghe distingue tale istituto dalla procura civilistica e ne richiede l'osservanza dei requisiti formali e sostanziali, ossia: (a) forma scritta a data certa; (b) attribuzione al delegato di autonomia di spesa congrua rispetto ai compiti delegati; (c) requisiti di competenza tecnico-professionale del delegato; (d) accettazione scritta della delega da parte del medesimo; (e) adeguata pubblicità della delega per il tramite dell'organigramma di sicurezza.

Resta in ogni caso fermo il divieto di delega del datore di lavoro per gli obblighi previsti dall'art. 17 D.Lgs. 81/2008 (valutazione dei rischi e designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), in coerenza con il consolidato orientamento giurisprudenziale.

La Direzione Risorse Umane assicura il flusso informativo trimestrale verso l'Organismo di Vigilanza dell'aggiornamento delle deleghe e delle procure in conseguenza dei mutamenti organizzativi (assunzioni, dimissioni, trasferimenti, riorganizzazioni).

### 3.3. MOTIVAZIONI DI SOGEGROSS S.P.A. ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Sogegross, in quanto sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività societarie – anche a tutela della propria posizione ed immagine nel mercato di riferimento, della natura e delle esigenze dei propri soci, nonché delle aspettative dei propri dipendenti, collaboratori, consulenti e tutti i contribuenti –, ha ritenuto di dotarsi di un *modello di organizzazione e gestione*, come delineato dal Decreto, con riferimento tanto ai soggetti “*apicali*”, che ai soggetti “*sottoposti*”.

In particolare, la Società ritiene che l'adozione e l'attuazione del Modello, unitamente alla adozione di un codice etico (di seguito “Codice Etico”), costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (azionisti, amministratori, clienti, consulenti, fornitori, agenti, rappresentanti e terzi in genere con cui la Società intrattiene rapporti). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico-sociali cui la Società si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei “*reati presupposto*” del Decreto.

L'adozione e la diffusione del Modello, infatti, mira, da un lato a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Sogegross, anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe ritrarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, non solo consente a Sogegross di poter invocare l'esimente prevista dal Decreto, ovvero i benefici in esso contemplati, ma migliora il sistema di *corporate governance* della Società, limitando il rischio di commissione dei “*reati presupposto*” previsti dal Decreto.

Il Modello è stato predisposto sulla base:

- delle prescrizioni del Decreto;
- delle indicazioni contenute nelle *Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001* emanate da Confindustria nell'ultimo aggiornamento disponibile alla data di redazione, tenendo conto in sede di interventi di revisione di eventuali aggiornamenti sopravvenuti;
- della *best practice* maturata nel periodo di vigenza del Decreto;
- delle vicende societarie di Sogegross, dalla data di istituzione del Modello sino a quella di ultimo aggiornamento.

### 3.4. ARTICOLAZIONE E FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello predisposto da SOGEGROSS S.p.A. si fonda sulla:

- individuazione, verifica e documentazione nell'ambito delle attività sensibili alla verifica di reati presupposto cui potrebbe seguire una responsabilità per l'illecito amministrativo dipendente da reato;
- definizione di un sistema interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nell'ambito delle suddette aree, al fine di mitigarne i fattori di rischio, tramite:
- un sistema normativo composto da
  - (i) un **Codice Etico**, in cui sono individuati i principi etico-valoriali cui dovranno uniformarsi il personale e tutti i soggetti che intrattengano rapporti con la Società nonché da
  - (ii) **procedure formalizzate**, tese a disciplinare in dettaglio le modalità di assunzione ed attuazione delle decisioni nelle attività individuate a rischio di commissione dei reati-presupposto, nonché volte a garantire la documentabilità e/o verificabilità di ogni operazione in dette attività;
- la definizione di strutture organizzative sufficientemente formalizzate, nonché coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, ruoli, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, applicando una giusta segregazione delle funzioni ed assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con i ruoli assegnati e le responsabilità emergenti, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- **l'attuazione di un piano di formazione ed informativa al personale**, con particolare attenzione rivolta a coloro che operano nell'ambito di aree individuate come a rischio reato, nonché un piano di informativa rivolto a tutti gli altri soggetti interessati (consulenti, fornitori, agenti, rappresentanti ed in genere tutti i terzi aventi rapporti con la SOGEGROSS);
- l'attribuzione **all'Organismo di Vigilanza** di specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sulla corretta attuazione e funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi, nonché di suo aggiornamento periodico;
- l'applicazione di **sanzioni disciplinari** in caso di comportamenti che violino le prescrizioni del Modello.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi di commissione dei "*reati presupposto*" connessi all'esercizio delle attività aziendali;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano "*nell'interesse*" o "*a vantaggio*" di SOGEGROSS S.p.A. nell'ambito delle attività individuate a rischio "*reato presupposto*", dell'esigenza di un puntuale rispetto delle prescrizioni del Modello, dalla cui violazione possono conseguire severe sanzioni disciplinari a loro carico;
- determinare, in tutti coloro che operano "*nell'interesse*" o "*a vantaggio*" di SOGEGROSS S.p.A. nell'ambito delle attività individuate a rischio "*reato presupposto*", la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni penali e/o amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di SOGEGROSS S.p.A.;
- evidenziare le gravose conseguenze derivanti dall'applicazione, ai sensi e per gli effetti del Decreto, di eventuali sanzioni pecuniarie ed interdittive a carico di SOGEGROSS S.p.A., queste ultime peraltro applicabili anche in sede cautelare;

- ribadire che SOGEGROSS S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre ad infrangere le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-valoriali cui SOGEGROSS S.p.A. intende attenersi.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei “*reati presupposto*” anche mediante l’individuazione di “*attività sensibili*” e, ove necessario, la loro conseguente corretta procedimentalizzazione.

L’Organismo di Vigilanza, in tale contesto, assume il ruolo di garante del rispetto del sistema organizzativo adottato, ed a tal fine vigila sull’operato dei destinatari del Modello.

### 3.5. COSTRUZIONE, ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Sebbene l’adozione del Modello sia prevista dal Decreto come meramente facoltativa e non obbligatoria, per le ragioni sopra esposte la Società ha comunque ritenuto opportuno procedere all’elaborazione di un proprio Modello.

Essendo quest’ultimo un “*atto di emanazione dell’organo dirigente*”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di SOGEGROSS S.p.A. ovvero di un suo membro munito dei necessari poteri, salvo ratifica dello stesso Consiglio di Amministrazione, in quanto depositario del potere originario di disporre in relazione al Modello.

A tal fine SOGEGROSS S.p.A. ha svolto una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi, e dirette tutte alla elaborazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, il tutto in linea con le prescrizioni del Decreto e delle citate Linee Guida emanate dalla Confindustria.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell’Organismo di Vigilanza, rivedere periodicamente ed aggiornare la valutazione del potenziale livello di rischio delle Aree di Rischio. La valutazione del rischio, infatti, potrebbe essere influenzata da fattori quali, a titolo esemplificativo:

- ampliamento dei reati presupposto previsti nel Decreto e/o identificazione di nuove aree di attività sensibili a rischio reato;
- mutamenti organizzativi e/o di processo nell’ambito della Società;
- rilevazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, di comportamenti non in linea con le prescrizioni del Modello nei vari ambiti di attività aziendale; e conseguente valutazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, dell’inadeguatezza di determinate prescrizioni del Modello a prevenire la commissione di reati in una determinata attività sensibile.

L’Organismo di Vigilanza vigila sulla conoscenza degli aggiornamenti da parte dei Destinatari e dei terzi interessati, avvalendosi a tal fine dell’utilizzo dei metodi maggiormente opportuni (circolari informative, e-mail di aggiornamento, brevi corsi di formazione).

### 3.6. I DESTINATARI DEL MODELLO DI SOGEGROSS

Sono destinatari principali del presente Modello:

- il Presidente
- il Consiglio di Amministrazione
- il Collegio Sindacale
- le funzioni direttive
- tutti i dipendenti
- i partner che a vario titolo collaborano con la Società (congiuntamente i “Destinatari”).

Per quanto riguarda i collaboratori esterni, i consulenti e i fornitori, SOGEGROSS S.p.A. si impegna a vigilare sul rispetto da parte di questi del Codice Etico nonché dei principali obblighi di legge, nei limiti dei suoi effettivi poteri di controllo/verifica.

In particolare, al fine di garantire il rispetto del Modello e del Codice Etico da parte della Società e da parte di qualsivoglia altra società e/o consulente esterno che operi per conto della Società, si stabilisce quanto segue:

- qualora la Società riceva da parte di società esterne al Gruppo e/o professionisti esterni o da società appartenenti al Gruppo (cd. prestazioni intercompany) servizi che possano interessare le attività sensibili di cui al presente Modello (di cui alla successiva Parte Speciale), ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto, che disciplini oggetto, modalità, termini e condizioni di resa delle prestazioni ed in particolare la congruità di trasferimenti di beni e servizi deve essere sempre giustificabile e motivabile;
- nel contratto in essere deve sempre individuato un cd. Referente, incaricato di verificare la puntuale esecuzione del contratto in oggetto; in mancanza d’indicazione esplicita del cd. Referente, per qualsivoglia esigenza si dovrà far riferimento al soggetto che ha firmato il contratto in essere;
- tutti i contratti stipulati dalla Società devono – inter alia - contenere di norma una clausola di rispetto del Modello e del Codice Etico con il contestuale obbligo da parte della società prestatrice/consulente esterno di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge; l’obbligo da parte della società prestatrice di rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico del Gruppo, nonché le disposizioni del D. lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi; l’obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell’ODV della Società e l’obbligo di segnalare direttamente e tempestivamente all’ODV le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione. Tale clausola dovrà essere sostanzialmente conforme a quella fornita dalla Società e prodotta all’Allegato 6 del presente Modello.

La Società, in persona del Referente, si impegna a dare notizia all’ODV mediante mail riepilogativa, delle ragioni addotte qualora le suddette condizioni non siano accettate dalla controparte e pertanto non sia stato possibile sottoscrivere il relativo contratto.

L’Organismo di Vigilanza è, invece, soggetto protagonista del Modello e destinatario delle disposizioni ivi contenute, che espressamente lo riguardano.

### 3.7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Ai fini della efficacia ed effettività del Modello, SOGEGROSS S.p.A. ritiene necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, sia nei confronti dei propri dipendenti che dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con SOGEGROSS S.p.A.

Il presente Modello è dunque diffuso capillarmente all'interno della Società attraverso le fasi di seguito descritte, il cui perfezionamento è garantito dalla collaborazione di tutte le funzioni ed i responsabili delle varie aree interessate, unitamente all'attività condotta dall'Organismo di Vigilanza. L'approvazione del Modello è comunicata a tutti i dipendenti della Società e la versione più aggiornata del documento è altresì pubblicata su apposita cartella di rete aziendale; sul sito internet vengono inoltre pubblicati il Codice Etico ed il presente Modello (Parte Generale).

Il programma di formazione adottato dalla Società si articola secondo le modalità di seguito riportate: (i) formazione generale rivolta a tutti i Destinatari del Modello, con contenuti sul Decreto, sul Modello (Parte Generale e Parte speciale) e sul Codice Etico, erogata sia ai dipendenti della sede sia ai dipendenti dei punti vendita; (ii) formazione qualificata per gli organi di vertice (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, dirigenti).

Le frequenze del piano formativo sono così articolate: (a) formazione iniziale a seguito dell'assunzione; (b) formazione straordinaria in caso di modifiche al Modello, ovvero di rilevanti aggiornamenti normativi o di significativi mutamenti cambi di funzione o mansioni. È prevista una verifica obbligatoria dell'apprendimento mediante test, con soglia minima del 70% di risposte corrette. Il sistema di tracciabilità — gestito dalla Direzione Risorse Umane con flusso annuale verso l'Organismo di Vigilanza — registra: l'anagrafica del partecipante, il modulo formativo erogato, la data e l'esito.

Nel portale dedicato ai dipendenti, è prevista un'apposita sezione denominata "Academy" nella quale vengono svolti i corsi di formazione (anche in materia d.lgs. 231/2001) e che li rimangono archiviati.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza di SOGEGROSS S.p.A. è individuato dal Consiglio di Amministrazione della Società in un organismo monocratico ovvero collegiale (sino a tre membri), che deve soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

L'onorabilità è assicurata dalla inesistenza, sia al momento della nomina che per tutta la durata dell'incarico, di cause di ineleggibilità o decadenza come di seguito dettagliate.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli sono attribuiti, potrà avvalersi del supporto di quelle funzioni aziendali di SOGEGROSS S.p.A. che, di volta in volta, si renderanno utili per un più corretto ed efficace svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento e un sistema di flussi verso l'OdV (Allegato 4) che disciplini gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- le modalità di programmazione e svolgimento delle verifiche;
- la necessità di verbalizzazione delle attività di verifica svolte e delle riunioni in caso di collegialità dell'organo;
- la definizione delle modalità di *report* al Consiglio di Amministrazione.

La presente Sezione, il Regolamento e i Flussi verso l'OdV sono ispirati alle *Linee Guida per lo Svolgimento delle Funzioni dell'Organismo di Vigilanza ex Dlgs 8 giugno 2001 n. 231 del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili* nella loro versione più aggiornate, da ultimo l'Informativa n. 169 del 24 novembre 2025 dell'Osservatorio Nazionale 231/2001 del CNDCEC.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare, anche in sede di formazione del *budget* societario, una dotazione su base annuale di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per lo svolgimento della propria attività.

La scelta tra organismo monocratico e collegiale è motivata dal Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, sulla base di parametri dimensionali, di complessità organizzativa e di profilo di rischio della Società. E' da intendersi raccomandata la composizione collegiale o plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, con presenza di almeno un componente esterno indipendente.

La dotazione di risorse finanziarie attribuita annualmente all'Organismo di Vigilanza dal Consiglio di Amministrazione non potrà comunque essere inferiore alla soglia minima tale da assicurare la copertura: (i) dei compensi dei componenti dell'OdV; (ii) delle spese per consulenti esterni di volta in volta incaricati per lo svolgimento di specifiche attività tecniche o ispettive; (iii) della formazione iniziale e di aggiornamento dei componenti dell'OdV; (iv) delle attività di audit e verifica programmate sulle attività sensibili. La dotazione è oggetto di rendicontazione annuale dell'OdV al Consiglio di Amministrazione nell'ambito della relazione annuale.

In ogni caso, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, a garanzia della propria posizione di autonomia ed indipendenza, non potranno, pena la ineleggibilità o decadenza dalla carica:

- intrattenere, direttamente relazioni economiche con la Società, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- essere stretti familiari di amministratori esecutivi e/o delegati della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nel numero che precede;
- essere stati condannati con sentenza passata in giudicato per uno dei reati dolosi richiamati dal D.lgs. 231/2001 ovvero per altro reato doloso con pena superiore nel massimo a tre anni, anche se pronunciata ai sensi dell'articolo 444 c.p.p.

Inoltre, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno essere stati condannati per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrarre con la Pubblica Amministrazione.

Gli stessi dovranno possedere specifiche capacità in tema di attività ispettiva e consulenziale, quali, a titolo meramente esemplificativo, capacità specifiche in merito:

- alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi e alle misure per il loro contenimento;
- alle metodologie per la individuazione delle frodi;
- alla realizzazione di audit aziendali.

All'atto del conferimento dell'incarico, i membri dell'Organismo di Vigilanza rilasciano una dichiarazione, la quale attesti

- (i) di essere stati adeguatamente informati delle regole comportamentali ed etiche che la Società ha adottato, che gli stessi faranno proprie nell'espletamento dell'incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono in ogni caso rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, dovrà indicare:

- la remunerazione (entità e condizioni);
- i criteri che hanno informato la scelta dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza potrà essere revocato dal Consiglio di Amministrazione nei casi di:

- perdita dei requisiti di autonomia, professionalità e continuità d'azione;
- verificarsi di una delle cause di incompatibilità/ineleggibilità di cui sopra;
- inadempienza grave o reiterata ai propri compiti (come l'assenza ingiustificata prolungata alle riunioni);
- mancata richiesta di aggiornamento del Modello in caso di:
- acquisizioni, dismissioni, fusioni, scissioni, trasformazioni ovvero conferimento, cessione e/o affitto di [ramo di] azienda della Società che richiedano modifiche del Modello;
- modifiche rilevanti nel *business* della Società che richiedano modifiche del Modello;
- modifiche ed integrazioni del Decreto e della normativa di riferimento che richiedano modifiche del Modello;
- mancata richiesta di aggiornamento del Modello in caso di mutamento nelle aree individuate come a "*rischio reati presupposto*" ovvero violazioni, da parte dei soggetti destinatari del medesimo, delle prescrizioni in esso contenute correlabili e dipendenti da una comprovata omessa vigilanza da parte dell'Organismo;
- parentela (nel caso sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado), ovvero nel caso sia socio in affari di qualunque dei soggetti sottoposti al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con gli stessi;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, per uno dei reati dolosi previsti dal D.lgs. 231/2001 ovvero per altro reato doloso con pena superiore nel massimo a tre anni, anche se pronunciata ai sensi dell'articolo 444 c.p.p.;
- dichiarazione di interdizione, inabilitazione nonché fallimento, ovvero condanna con sentenza definitiva e pronunciata dall'autorità giudiziaria per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, per uno dei reati dolosi richiamati dal D.lgs. 231/2001 ovvero per altro reato doloso con pena superiore nel massimo a tre anni, anche se pronunciata ai sensi dell'articolo 444 c.p.p., ovvero che comporti l'interdizione – anche temporanea – dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrarre con la Pubblica Amministrazione.

## 4.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
- vigilare sull'efficace attuazione del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto e che i Destinatari dello stesso agiscano nella osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- adottare ogni provvedimento affinché il Consiglio di Amministrazione di SOGEGROSS S.p.A. ovvero un suo membro munito dei necessari poteri (salvo ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione) aggiorni costantemente il Modello, al fine di adeguarlo alle modifiche normative o della struttura aziendale.

Sul piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle attività a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura della Società, nonché ad eventuali modifiche normative. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte dei Soggetti Obbligati (come definiti nelle Parti Speciali) eventuali informazioni rilevanti con riferimento alla vita della Società, nonché eventuali situazioni in grado di esporre SOGEGROSS S.p.A. al rischio di commissione di determinati "reati presupposto", che derivino dalla inosservanza del Modello. Tutte le comunicazioni devono essere effettuate ed inoltrate per iscritto ovvero tramite posta elettronica;
  - effettuare verifiche periodiche, anche a sorpresa e nei confronti di ciascuna funzione aziendale interessata, su determinate operazioni od atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività individuate come a rischio reato, sulla base di un proprio programma concordato tra i suoi componenti; dette verifiche saranno finalizzate ad accertare la osservanza delle prescrizioni del Modello, ed in particolare a verificare che le procedure ed i controlli contemplati dal Modello stesso siano posti in essere efficacemente e documentati in maniera conforme;
  - verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei "reati presupposto" dal Decreto e relativamente ai quali si è individuato un rischio di loro commissione;
  - sulla base di tali verifiche, predisporre, annualmente, una relazione da presentare al Consiglio di Amministrazione, il quale evidenzia le eventuali problematiche riscontrate ed individui le conseguenti azioni correttive da intraprendere;
  - coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni debitamente verbalizzate):
  - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le attività a rischio reato. In particolare, le varie funzioni aziendali dovranno comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali tipologie di rapporti non ancora "censiti" e da esse intrattenuti con le Pubbliche Amministrazioni di cui l'Organismo di Vigilanza non sia ancora venuto a conoscenza, nonché notizie rilevanti con riferimento alla vita della Società;
  - per tenere sotto controllo la loro evoluzione, al fine di realizzare un costante monitoraggio;
  - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole *standard*, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
  - per garantire che le eventuali azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
  - raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
  - promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello, nonché per la sua comunicazione e diffusione, predisponendo la documentazione a ciò necessaria, il tutto in stretto coordinamento con il soggetto incaricato della formazione e diffusione del Modello;
    - provvedere a verificare e monitorare la corretta applicazione della disciplina in tema di whistleblowing ed altresì il rispetto della regolamentazione interna Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:
- 1) qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standards* operativi richiesti sia carente, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa *patologica* condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
  - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;

- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- 2) qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto, sarà proprio l'Organismo di Vigilanza a doversi attivare per garantirne l'aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione di SOGEGROSS S.p.A. ovvero da parte di un suo membro munito dei necessari poteri (salvo ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione). Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

L'Organismo di Vigilanza effettuerà, dunque, due tipi di verifiche:

- Verifiche periodiche (anche a campione) sugli atti e sui contratti societari di maggiore importanza conclusi in aree di attività sensibili, tenuto conto sia del tipo che dell'importo degli stessi sia delle disposizioni di servizio anch'esse sottoposte ad una verifica periodica da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- Verifiche al verificarsi di particolari eventi.

Inoltre, sarà effettuata una analisi delle eventuali segnalazioni ricevute, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, dei fatti considerati a rischio, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, anche con interviste a campione.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione societaria, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificate.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni non potranno essere in alcun caso sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

#### 4.3. REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- relazionare per iscritto, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello da parte di SOGEGROSS S.p.A., nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure unitamente agli esiti degli interventi, individuando eventuali problematiche riscontrate e le conseguenti azioni correttive da intraprendere;
- comunicare immediatamente per iscritto eventuali problematiche significative scaturite dalle suddette attività ovvero eventuali violazioni del Modello, di cui sia stato informato.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare ai responsabili delle attività sensibili, i risultati dei propri accertamenti, qualora dai controlli scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza

- ottenga dai responsabili delle attività sensibili medesime un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, specificando le modifiche che intendono attuare;
- segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
  - acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, qualora la violazione riguardi il Consiglio di Amministrazione.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale dovranno essere documentati mediante redazione di appositi verbali da custodirsi da parte dell'Organismo di Vigilanza stesso.

#### 4.4. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sulla effettività del Modello, nonché l'attività di accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi di uno dei "reati presupposto" previsti dal Decreto, ovvero che hanno determinato un contesto tale da favorire l'insorgenza di un reato presupposto, ancorché in concreto nel frangente non verificatosi, gli Amministratori, Sindaci, Dirigenti e Dipendenti di SOGEGROSS S.p.A.<sup>5</sup> sono chiamati a trasmettere all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni in loro possesso ritenute utili a tale scopo.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si suddividono nelle seguenti categorie:

**Ad evento:** ciascun destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali **violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico** (fatta salva la rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/2001). **o dei principi previsti nel Modello stesso** (c.d. "segnalazioni").

In particolare, devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/01; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) minacce, pressioni, offerte o promesse di danaro o altra utilità, ricevute al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci una persona chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando tale persona ha facoltà di non rispondere; iv) comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Ciascun Destinatario del presente Modello è altresì tenuto a garantire il flusso informativo "ad evento" nei casi disciplinati dal prospetto "Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza".

---

<sup>5</sup> Resta salva la facoltà di rivolgersi all'Organismo di Vigilanza anche da parte di soggetti esterni, quali i consulenti, fornitori, agenti, rappresentanti ed in genere tutti i terzi interessati

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, sono in ogni caso considerate informazioni da trasmettersi all'Organismo di Vigilanza da parte dei predetti soggetti, quelle riguardanti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- accessi dell'Autorità Giudiziaria ovvero di organi di controllo o ispettivi ed eventuali prescrizioni e/o sanzioni irrogate;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- notizie relative alla effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali, con evidenza – nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti – delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei reati di cui al Decreto ovvero si riferiscano al Sistema Disciplinare;
- modifiche rilevanti della vita societaria;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- significative o atipiche operazioni nel contesto delle quali sia rinvenibile una ipotesi di rischio in relazione ad anche uno solo dei “reati presupposto” previsti dal Decreto;
- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della società;
- rapporti con *authorities* ed organismi di vigilanza e di controllo di qualsiasi natura, con particolare riferimento all'invio sia di dati che di altre informazioni, nonché di partecipazione ad eventuali ispezioni.

**Report Periodici:** In capo a ciascun responsabile di Unità Organizzative (come individuato dall'organigramma, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, accanto agli obblighi di segnalazione tempestiva “ad evento” indicati sub A. per quanto di rispettiva competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'OdV, secondo le scadenze di cui al prospetto “Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza”, un report dettagliato avente ad oggetto i dati e le informazioni rilevanti ai fini dell'operatività e dell'effettività del presente Modello, tenuto conto, tra il resto, della sensibilità in sé del singolo evento / atto riscontrato, della rilevata sussistenza di situazione anomala o poste in parziale deroga rispetto alle procedure correnti ed alle previsioni del Modello medesimo; il report dovrà essere trasmesso in ogni caso con l'indicata cadenza trimestrale, e dunque anche in assenza di eventi o informazioni suscettibili di segnalazione (“report negativo”);
- trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza i dati e le informazioni da quest'ultimo di volta in volta specificamente richieste;
- trasmettere, la relazione delle verifiche inerenti alle attività sensibili ai sensi del Decreto.

Ciascun flusso informativo deve essere:

- (i) idoneo a rappresentare effettivamente il fenomeno monitorato;
- (ii) attendibile, nel senso che il dato riportato deve essere veritiero e corretto;
- (iii) aggiornato, poiché le informazioni devono essere il più possibile attuali rispetto al periodo di osservazione.

Vanno evitati flussi informativi ridondanti, imprecisi, discontinui e non correttamente articolati.

Ciascun destinatario del presente Modello è altresì tenuto a garantire il flusso informativo nei casi disciplinati dal su indicato prospetto “Flussi informativi all’Organismo di Vigilanza”, secondo la periodicità ivi rispettivamente prevista.

**Flussi provenienti da chiunque vi abbia interesse:** Oltre alle segnalazioni obbligatorie e ai report periodici, qualunque soggetto, interessato o altrimenti coinvolto nell’attività della Società, può informare l’Organismo di Vigilanza di fatti o di atti che ritenga debbano essere portati all’attenzione di quest’ultimo.

Le segnalazioni dovranno avvenire nel rispetto della relativa procedura interna adottata da SOGEGROSS S.p.A., utilizzando i seguenti canali:

indirizzo di posta elettronica: [odv231.sogegross@sogegross.it](mailto:odv231.sogegross@sogegross.it)

indirizzo di corrispondenza: Organismo di Vigilanza Sogegross S.p.a. – Lungotorrente Secca 3 A – 16163 Genova (apponendo sulla busta la dicitura – “riservato e personale”).

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall’Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell’espletamento dei propri compiti istituzionali sono custodite dall’Organismo in un apposito archivio (cartaceo e/o informatico) istituito presso la sede del Società.

L’accesso all’archivio è consentito unicamente ai membri dell’ODV, fatte salve le persone specificamente autorizzate dall’ODV. Il Consiglio di Amministrazione può eventualmente richiedere copia di atti o altre informazioni, l’ODV ha facoltà di negare tale richiesta dietro adeguata motivazione scritta.

I componenti dell’ODV e quanti da esso incaricati di svolgere attività di verifica, sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

Infine, la Società adotta la Tabella flussi verso l’Odv di cui all’Allegato 4.

## 5. TUTELA DEL “WHISTLEBLOWING”

La Società crede e favorisce l’utilizzo del whistleblowing, quale fondamentale misura di prevenzione della realizzazione dei reati presupposto ed in genere delle situazioni che possono occasionalmente favorirne l’insorgenza, allo scopo di presidiare l’integrità della Società medesima e l’effettività del proprio modello organizzativo.

La disciplina del whistleblowing è disciplinata dal D. Lgs. n. 24/2023, attuativo della direttiva europea 2019/1937, che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia nell'ambito del settore pubblico che privato nonché da specifiche Linee Guida sui canali interni di segnalazione adottate con delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 e Linee Guida sui canali esterni di segnalazione adottate con delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, come modificate dalla successiva delibera n. 479 del 26 novembre 2025.

Va detto altresì che il citato D.Lgs. 24/2023 ha apportato modifiche anche alle disposizioni del 'Decreto 231/2001', ed in particolare, per quel che qui rileva, è intervenuto sul testo dell'art. 6, che ora, al comma 2 bis, così dispone: *"2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)"*.

In vista del perseguimento delle rilevanti finalità proprie del whistleblowing, la Società, uniformandosi alla disciplina racchiusa nel citato D.Lgs. 24/2023 e nelle relative Linee Guida, ha da tempo attivato appositi canali di segnalazione orale e scritta ed ha inteso dotarsi di una specifica Procedura tesa a disciplinare le "Segnalazioni whistleblowing", consultabile al link di seguito riportato - <https://www.sogegross.it/segnalazione-di-illeciti-whistleblowing/> - a cui si fa rimando -, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Il destinatario della "Segnalazioni whistleblowing" comunica all'OdV le segnalazioni di volta in volta pervenute che siano relative a violazioni del Codice Etico e/o del Modello.

La Società è inoltre debitamente dotata di un protocollo relativo alla formazione in materia di whistleblowing (Allegato 11).

## 6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1. LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali adottate dalla Società.

## 6.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di SOGEGROSS degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti di SOGEGROSS costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati in SOGEGROSS e vigenti alla data della violazione.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di SOGEGROSS in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.lgs. 231/01. In particolare, si applicano i seguenti provvedimenti.

Incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale, biasimo scritto, multa o sospensione il dipendente che violi le procedure interne – ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Possono costituire grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti individuati in via esemplificativa:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.4;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema "231", promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di comportamento previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Può incorrere nel provvedimento del licenziamento il dipendente che:

adotti, nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la qualifica di "gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro" ovvero un atto che "provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale"

ovvero il compimento di “azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro” secondo la disciplina del licenziamento disciplinare.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un’azione disciplinare finalizzata all’accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l’addebito e gli sarà, altresì, garantito termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all’autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all’eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla eventuale normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Le sanzioni e l’eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all’intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l’azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/01 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dalla Direzione Risorse Umane con il supporto, qualora necessario, dell’Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l’introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all’Organismo di Vigilanza.

### 6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I prestatori di lavoro con qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro denominato Dirigenti Terziario – Distribuzione e Servizi – stipulato tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio, Turismo, Servizi, delle professioni e delle P.M.I. – Confcommercio Imprese per l’Italia e Manageritalia (attualmente vige il testo così come rinnovato in data 05/11/2025).

In caso di violazione del Modello organizzativo, da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.lgs. 231/01;
- l’inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l’inadempimento degli obblighi di “segnalazione” e di “informazione” nei confronti dell’Organismo di Vigilanza come sopra delineati;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

## 6.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;

- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.4;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Resta inteso che, in caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale — fermo restando il rispetto delle procedure di cui agli artt. 2392 e 2393 c.c. — potrà proporre all'assemblea dei soci, ovvero attivare in via diretta nei casi previsti dalla legge e per quanto di competenza: (i) l'azione sociale di responsabilità ex art. 2393 c.c.; (ii) l'azione di responsabilità della minoranza ex art. 2393-bis c.c.; (iii) la revoca per giusta causa ex art. 2383, comma 3, c.c.; (iv) la denuncia al Tribunale ex art. 2409 c.c. nei casi di gravi irregolarità nella gestione idonee a recare danno alla Società. Resta altresì impregiudicato il potere del Collegio Sindacale di promuovere, anche ai sensi degli artt. 2407 e 2408 c.c., le azioni ed iniziative più opportune rispetto allo scopo.

## 6.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

## 6.6. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, FORNITORI, AGENTI E TERZI IN GENERALE

L'adozione – da parte di *partners* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società – di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte di SOGEGROSS.

## 6.7. MISURE IN TEMA DI WHISTLEBLOWING EX ART. 6 COMMA 2-BIS D.LGS. 231/2001

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), come in precedenza identificate, sono previste:

sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, sul presupposto che le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione in tema di whistleblowing rappresentano, esse stesse, violazioni delle disposizioni del presente Modello.