

Christian Dior Italia S.r.l.
Modello 231

“La moda non può essere senza fondamenta”
Christian Dior

INDICE

Definizioni

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Christian Dior Italia S.r.l.
2. La struttura e le componenti del Modello
3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni
4. Storia e attività di Christian Dior Italia S.r.l.
5. Il sistema di *Corporate Governance* di Christian Dior Italia S.r.l.
6. I reati rilevanti per Christian Dior Italia S.r.l.
7. I destinatari del Modello
8. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi
9. Il Modello e le Società controllate
10. La violazione del Modello: definizione e conseguenze
11. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali
12. L'Organismo di Vigilanza
13. Flussi informativi
14. Disciplina del *Whistleblowing*
15. Sistema disciplinare
16. Comunicazione e Formazione

Parte Speciale

Premessa alla Parte Speciale

Parte Speciale I: Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale II: Acquisto di beni e servizi “no core”

Parte Speciale III: Rapporti *intercompany* e acquisti di beni “core”

Parte Speciale IV: Vendite

Parte Speciale V: Amministrazione, Finanza e Fiscalità

Parte Speciale VI: Omaggi, liberalità, sponsorizzazioni ed eventi a favore della clientela

Parte Speciale VII: Risorse umane

Parte Speciale VIII: Affari societari

Parte Speciale IX: Sistemi informativi aziendali

Parte Speciale X: Salute e sicurezza sul lavoro

Parte Speciale XI: Ambiente

Allegati

Allegato 1: Risk Assessment

Allegato 2: Codice di Condotta

Allegato 3: Supplier Code of Conduct

Allegato 4: I reati presupposto, le sanzioni e note di approfondimento

Definizioni

Christian Dior Italia S.r.l. (o anche solo “CDI”): società italiana con sede a Milano (MI) del Gruppo CDC S.E. e internamente controllata dalla società francese Christian Dior Couture S.A., operante nel settore della moda e del lusso.

Gruppo Christian Dior Couture (o anche solo “Gruppo CDC”): si intende l’insieme delle società riferibili, per controllo diretto o indiretto o anche solo per mera partecipazione, a Christian Dior Couture S.A.

Gruppo LVMH: Gruppo LVMH Moët Hennessy - Louis Vuitton S.E.

Attività sensibili: attività di un determinato processo aziendale in relazione alla quale sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto.

Boutique: negozi gestiti da CDI in cui vengono venduti i prodotti “Christian Dior”.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore in relazione alle diverse categorie di lavoratori ed applicato dalla società.

Codice di Condotta: Codice Etico/di comportamento adottato dal Gruppo LVMH che è stato condiviso e recepito dalla Società.

Codice di Condotta Anticorruzione: Codice di condotta anticorruzione adottato dal Gruppo Christian Dior Couture che è stato condiviso e recepito dalla Società.

Consulenti: soggetti che, in ragione delle specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un contratto o mandato.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modificazioni o integrazioni.

Destinatari del Modello: soggetti tenuti a conoscere, applicare e rispettare il Modello, così come definiti nel dettaglio al par. 7.

Dipendenti: soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

Flussi informativi: comunicazioni periodiche o *ad hoc* inviate all’OdV dai destinatari del Modello e dall’OdV agli organi sociali, così come specificamente disciplinati dal par. 13 e dalle singole Parti Speciali.

Fornitore “core”: Christian Dior Couture S.A., ad oggi l’unica società del Gruppo CDC che vende a CDI i prodotti finiti “Christian Dior” che poi CDI rivende ai clienti attraverso la sua rete di *boutique*.

Fornitore “no core”: qualsiasi soggetto o società o ente che fornisca alla società beni o servizi che non costituiscono prodotti finiti “Christian Dior” (per i quali si rinvia alla voce “Fornitore “core”).

Illecito amministrativo: violazione da parte della Società del D.Lgs. 231/01 cui consegue la possibilità di applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Incaricato di pubblico servizio: colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell’art. 358 c.p.

Linee guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato a giugno del 2021) per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello” o “Modello Organizzativo” o “Modello 231”): il presente documento, quale sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/01.

Organi sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale della Società.

Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”): organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

P.A.: Pubblica Amministrazione.

Protocolli 231: Principi generali di comportamento e Protocolli specifici di prevenzione così come descritti nelle singole Parti Speciali del Modello, adottati dalla Società quali presidi di controllo per la mitigazione dei rischi reato.

Procedura aziendale: ogni procedura o *policy*, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

Pubblico ufficiale (o PU): colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell’art. 357 c.p.

Reato-presupposto: illecito penale inserito all’interno del catalogo-reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 che può implicare la responsabilità dell’ente.

Responsabile Interno: soggetto responsabile delle attività sensibili specifiche di cui si compone il processo aziendale a rischio reato; allo stesso soggetto è altresì affidato il compito di aggiornare e modificare le procedure richiamate all’interno delle singole Parti Speciali del Modello quali protocolli 231 a presidio delle suddette attività sensibili.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Suppliers Code of Conduct: Codice di Condotta previsto specificamente per tutti i fornitori e consulenti delle Società del Gruppo CDC, che raccoglie i principi di controllo e di prevenzione, pensati in chiave 231, a presidio dei potenziali rischi reato connessi al rapporto che CDI instaura con i propri fornitori e consulenti.

Violazione del Modello: ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione del Codice di Condotta, dei Principi generali di comportamento, dei Protocolli specifici di prevenzione, delle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il *Whistleblowing* o un'infrazione significativa alle Procedure aziendali richiamate nelle Parti Speciali del Modello. Le condotte integranti una violazione sono descritte nello specifico e tassativamente nel § 10 della Parte Generale.

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Christian Dior Italia S.r.l.

Il presente Modello 231 è stato strutturato considerando la specifica realtà aziendale di Christian Dior Italia S.r.l (di seguito “CDI”) con la finalità di **organizzare la “vita” dell’ente**, in modo da garantire la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** che caratterizza, in potenza, tutte le attività aziendali.

Inoltre, il Modello di CDI è stato redatto valorizzando il più possibile la sua natura e funzione di **strumento aziendale**, cercando dunque di creare un documento semplice e “operativo”, fortemente indirizzato a fornire ai suoi destinatari principi e regole di comportamento chiari e definiti, coordinati e armonizzati con le Procedure aziendali e il sistema dei controlli interni oggi già vigenti.

Il Modello di CDI è stato strutturato a partire dagli specifici rischi reato che caratterizzano i processi aziendali, individuati e valutati attraverso un *risk assessment* (posto alla base e parte integrante del Modello e da aggiornare periodicamente in caso di modifiche organizzative, aggiornamenti normativi o emersione di violazioni e inadeguatezza dei presidi), ispirandosi ai più aggiornati e riconosciuti *standard* di riferimento (Linee Guida di Confindustria 2021, Linee Guida CNDCEC-ABI-CNF- Confindustria 2019, *Position Papers* AODV e Assonime, Linee Guida UNI ISO 45001, 37001 e 22000, spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.).

Così operando, il Modello agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi: **culturale e formativo** (promuovendo, in particolare attraverso il Codice di Condotta e i Principi generali di comportamento, una politica della legalità d’impresa), **organizzativo** (strutturando la *governance*, i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato), **di controllo** (prevedendo una rete capillare di “momenti” e “protagonisti” di un’attività di monitoraggio e di vigilanza sui processi a rischio e sui presidi da applicare, nonché strumenti di segnalazione) e, infine, **sanzionatorio** (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello).

2. La struttura e le componenti del Modello

Il Modello di CDI è composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali ed è, a sua volta, ulteriormente integrato – quali componenti strutturali fondanti l’intero

“sistema 231” di CDI – dal modello di *Governance* (inteso come definizione, distribuzione e strutturazione delle deleghe e dei poteri all’interno dell’organigramma aziendale secondo i principi di competenza e di segregazione), dal Codice di Condotta, dalle Procedure aziendali specificamente richiamate dal Modello e, infine, dal *Risk Assessment* sulla cui base è stato redatto il presente Modello. In particolare:

a. La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione sintetica della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/01 e della struttura del Modello di CDI, l’individuazione dei reati rilevanti per la società, la descrizione della società e del modello di *Governance*, l’indicazione dei destinatari del Modello, la definizione di violazione del Modello e delle sue conseguenze, la descrizione del ruolo e delle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, la disciplina dei flussi informativi e del *Whistleblowing*, la disciplina del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello, l’indicazione degli obblighi di diffusione del Modello e di formazione dei suoi destinatari.

b. Le **Parti Speciali**, organizzate per processi, individuano (i) le **attività sensibili specifiche** per ciascun processo risultate, sulla base del *Risk Assessment* potenzialmente esposte a uno o più rischi-reato; (ii) i singoli **rischi-reato** a cui le attività sensibili elencate risultano esposte con l’esemplificazione, per ciascun reato, delle possibili modalità di commissione all’interno della realtà aziendale; (iii) i **Principi generali di comportamento** e i **Protocolli specifici di prevenzione** (insieme anche definiti “Protocolli 231”), ossia regole di comportamento (le prime operanti quali principi generali, le seconde molto più operative) e i controlli posti a presidio delle suddette attività a rischio-reato; (iv) i **flussi informativi specifici** verso l’OdV con l’indicazione della funzione segnalante e della frequenza della segnalazione.

3. Il D.Lgs. 231/01: brevi cenni

I principi fondanti il D.Lgs. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti, limitandoci in questa sede ai suoi *pilastri fondamentali*, possono essere sintetizzati come segue:

- a. il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi (da parte di qualsiasi soggetto legato alla Società) uno o più reati connessi all’attività aziendale, specificamente previsti dal Decreto (i c.d. “reati presupposto”), la cui consumazione è stata resa possibile a causa di un **difetto organizzativo** della società (c.d. *colpa di organizzazione*);

- b. in caso di commissione di uno dei “reati-presupposto” nell’interesse o a vantaggio della Società, l’adozione preventiva da parte dell’ente di un Modello idoneo ed efficace potrà avere *efficacia esimente* ed escluderne la responsabilità;
- c. il Modello, in estrema sintesi, è un insieme di **Protocolli** che regolano i singoli processi aziendali esposti a rischio reato, diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente, vigilati – nella loro osservanza ed efficacia – da un Organismo di Vigilanza e oggetto di sanzione disciplinare, ove non rispettati;
- d. nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto *apicale*, posta la maggiore immedesimazione organica con l’ente, l’esimente opererà solo laddove sarà provata l’elusione fraudolenta del Modello da parte di chi ha commesso il reato; negli altri casi (reato commesso da persona *sottoposta* all’altrui direzione e vigilanza), sarà sufficiente documentare l’avvenuta adozione, prima della commissione del reato, di un Modello che fosse idoneo ed efficace;
- e. perché il Modello possa avere efficacia “esimente”, in ogni modo, deve essere dotato di tutte le caratteristiche previste dal Decreto (all’Art. 6) e, al tempo stesso, la vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello deve essere stata affidata all’Organismo di Vigilanza;
- f. l’efficace adozione del Modello (e la sua capacità esimente) si misura sul piano *sostanziale* e non formale: il Modello deve essere “vivo”, realmente conosciuto ed applicato dai suoi destinatari, costantemente testato per verificarne l’efficacia e sottoposto al controllo ampio e permanente dell’Organismo di Vigilanza: solo in questo modo, il Modello 231 passa dall’essere un “documento” a strumento di vera e concreta **organizzazione interna dei singoli processi aziendali** secondo uno schema che garantisce la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** caratterizzante, in potenza, tutte le attività aziendali;
- g. se il Modello 231 costituisce lo strumento organizzativo *normativo*, l’Organismo di Vigilanza rappresenta, nell’interesse esclusivo dell’azienda, lo strumento di *controllo* sulla sua applicazione ed efficacia; l’OdV si occupa di curare la diffusione in azienda del Modello, la sua conoscenza, il suo funzionamento e la sua costante applicazione; l’OdV, del resto, è un interlocutore sempre reperibile/accessibile essenziale per ciascun lavoratore ed esponente aziendale, al quale possono essere rivolte, oltre che segnalazioni di possibili violazioni del Modello, anche domande, richieste di chiarimento o suggerimenti sul funzionamento e sull’applicabilità dei Protocolli contenuti nel Modello;
- h. pur non essendo normativamente obbligatorio, la società ha adottato il presente Modello in quanto ritiene che si tratti di uno strumento organizzativo essenziale

per la mitigazione del rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;

- i. nell'ambito dell'attività di redazione del Modello, all'esito dell'attività di *risk assessment*, sono state selezionate, all'interno del catalogo dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01, le figure di reato potenzialmente rilevanti per l'operatività tipica di CDI;
- j. per tutti quei casi in cui il "Sistema 231" risulti non aver funzionato correttamente ed efficacemente, il Decreto stabilisce le **sanzioni** che possono essere irrogate all'ente nel caso si configuri la responsabilità in relazione agli illeciti amministrativi previsti dallo stesso. In particolare, si tratta di sanzioni pecuniarie, di sanzioni interdittive, della confisca del prezzo o del profitto del reato e della pubblicazione della sentenza di condanna;
- k. il Decreto ricollega, in particolare, a ciascun illecito amministrativo la commissione di reati-presupposto e la relativa sanzione (individuata sia nel tipo che nell'edittale). L'elenco degli illeciti amministrativi con relativi reati-presupposto e sanzioni è accessibile consultando l'Allegato 4.

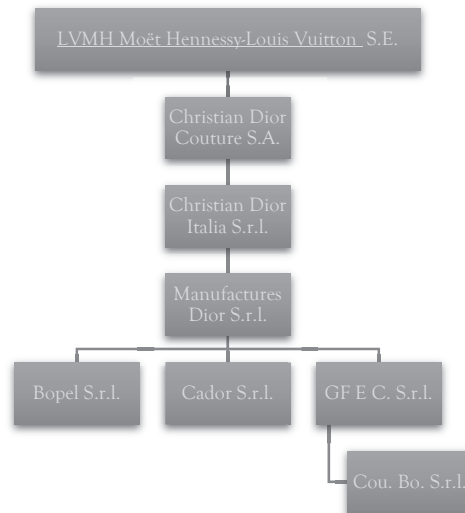
4. Storia e attività di Christian Dior Italia S.r.l.

Christian Dior Italia S.r.l. è la società italiana del Gruppo Christian Dior Couture S.A. (che a sua volta fa capo al Gruppo LVMH Moët Hennessy - Louis Vuitton S.E.), attiva nella vendita *retail* di prodotti a marchio Christian Dior, tra cui abbigliamento, accessori e gioielleria, sia per donna sia per uomo.

CDI, come tutte le società del Gruppo CDC, è tuttora pervasa dagli stessi principi che hanno ispirato il fondatore della Maison Christian Dior, Monsieur Christian Dior, quando, nel 1947, lanciando la sua prima collezione, ha ridefinito le regole dell'eleganza e della moda stessa. Da anni infatti il Gruppo CDC segna nuove tappe in termini di eleganza, eccellenza e lusso nel campo della moda, grazie al *savoir-faire* perpetuato nel tempo attraverso la realizzazione dei propri prodotti e tramite il costante investimento nella produzione, negli studi creativi, nello sviluppo e nell'innovazione.

La società opera su tutto il territorio nazionale tramite una rete di *boutique* monomarca, site nelle principali città e in note località turistiche italiane (Milano, Roma, Portofino, Capri, Venezia, Firenze, Forte dei Marmi, Porto Cervo – Arzachena e Cortina d'Ampezzo).

Christian Dior Italia è socio unico della società Manufactures Dior S.r.l. a cui fa capo un gruppo di società attive nel campo manifatturiero della pelletteria, delle calzature e dell'abbigliamento *prêt-à-porter* a marchio Christian Dior. Tuttavia CDI non svolge alcuna attività di direzione e coordinamento rispetto alle società controllate.



È importante segnalare sin da ora (per ciò che rileva ai fini del funzionamento del Modello e dell'individuazione di alcune aree a rischio) che il rapporto tra Christian Dior Couture S.A. e Christian Dior Italia S.r.l. si qualifica anche per l'esclusività delle relazioni commerciali esistenti. Christian Dior Couture S.A. è infatti l'unico fornitore di beni da cui Christian Dior Italia S.r.l. acquista i prodotti finiti destinati alla vendita presso le proprie *boutique*.

5. Il sistema di *Governance* di Christian Dior Italia S.r.l.

Christian Dior Italia ha adottato un sistema di *Governance* tradizionale imperniato su un Consiglio di Amministrazione composto da tre amministratori, un Collegio sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti e l'Assemblea dei soci che fa capo interamente al socio unico (Christian Dior Couture S.A.).

La legale rappresentanza della Società, di fronte ai terzi e in giudizio, spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e ad un Amministratore Delegato, con poteri conferiti loro dal Consiglio all'atto della nomina.

Il bilancio di esercizio annuale corredato di una relazione sull'andamento della Società è revisionato da primaria società di revisione.

Tutte le funzioni aziendali sono definite da un dettagliato organigramma scritto (a cui si rinvia), costantemente aggiornato, con lo scopo di individuare con precisione, il ruolo delle singole funzioni, le cd. linee di riporto, i componenti dei singoli uffici, le mansioni di ciascun esponente aziendale.

Christian Dior Italia si avvale, inoltre, anche al fine di attuare alcuni controlli, di funzioni del Gruppo, situate presso la sede centrale di CDC, quali le funzioni Legal, Compliance, Internal Audit, Tax e Architettura del Gruppo CDC nonché della Funzione IT di Manufactures Dior.

6. I reati rilevanti per Christian Dior Italia S.r.l.

Come anticipato, il Modello di CDI è stato ideato e strutturato sulla base di una valutazione mirata dei rischi-reato a cui risultano potenzialmente esposti i processi aziendali; è stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da un'esposizione al rischio-reato ritenuta astrattamente significativa secondo una misurazione improntata alla prudenza e alla valorizzazione della finalità prevalentemente preventiva e operante in via molto anticipata – rispetto alla concretizzazione del rischio – dell'intero "Sistema 231" che CDI ha adottato.

All'esito del *Risk Assessment*, si è ritenuto che l'attività di CDI sia potenzialmente esposta alle seguenti categorie di reato-presupposto previste dal D.Lgs. 231/01:

- A. Reati contro la PA e contro l'amministrazione della giustizia (art. 24, art. 25, art. 25-*decies* D.Lgs 231/2001 e art. 10, co. 9, L. 146/2006);
- B. Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs 231/2001);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs 231/2001) e con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs 231/01) – questi, in realtà, considerati non tanto per la sussistenza in CDI di rischi connessi alla criminalità organizzata ma principalmente in relazione ad alcuni rischi di reato-fine astrattamente realizzabili anche con modalità associativa;
- D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e strumenti o segni di riconoscimento e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*bis*, art. 25-*novies* D.Lgs 231/2001);
- E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis1* D.Lgs 231/2001);
- F. Reati societari (art. 25-*ter* D.Lgs 231/2001);
- G. Delitti contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*quinqies*, art. 25-*duodecies* D.Lgs 231/2001);
- H. Abusi di mercato (art. 25-*sexies* D.Lgs 231/01);
- I. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs 231/01);

- J. Ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.Lgs 231/2001);
- K. Reati Ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs 231/2001);
- L. Reati Tributari (art. 25-*quinqüesdecies* D.Lgs 231/01);
- M. Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs 231/01).

Sulla base del *Risk Assessment*, sono invece state ritenute non rilevanti (ossia connotanti un rischio valutato come *non significativo*) le seguenti categorie di reati presupposto previste dal Decreto:

- A. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*1 D.Lgs 231/01);
- B. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs 231/01);
- C. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a messo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.Lgs 231/01).

7. I destinatari del Modello

Sono tenuti alla piena osservanza del Modello di CDI, in ogni sua parte, ed anche se operanti all'estero:

- coloro che ricoprono funzioni apicali e tutti i componenti degli organi sociali (membri del CdA, componenti del Collegio sindacale);
- tutti i dipendenti della società;
- tutti quei soggetti che collaborano con la società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali;
- tutti coloro che operano nell'ambito di una funzione aziendale *in outsourcing*; a tal fine, posto che gli *outsourcer*, ove presenti, sono enti esterni a CDI, dotati di una propria autonomia organizzativa e caratterizzati da processi e rischi diversi da quelli di CDI, ogni *outsourcer* è tenuto ad osservare e ad applicare la Parte Generale (nei passaggi specificamente dedicati alla gestione dei rapporti con gli *outsourcer*) e solo la Parte Speciale che regola il processo che gli è stato affidato in *outsourcing* (in questa prospettiva, le singole Parti Speciali dovranno fare espresso riferimento - nell'elenco delle funzioni coinvolte - anche agli *outsourcer* eventualmente coinvolti nel processo); inoltre, il rapporto con l'*outsourcer* è a sua volta comunque regolato dai Protocolli 231 previsti dalla Parte Speciale II -

Acquisti di beni e servizi “no core”, in relazione alla gestione dei rapporti con fornitori e consulenti, a cui si rinvia;

- soggetti esterni che hanno poteri di rappresentanza della società quali gli agenti e i procuratori speciali;
- le funzioni aziendali del Gruppo CDC e di MD che partecipano in tutto o in parte ai processi di CDI e che sono espressamente individuate nelle Parti Speciali del Modello; tali funzioni, alternativamente, possono applicare i Protocolli adottati a livello di Gruppo quando ritenuti coerenti con quelli previsti nelle Parti Speciali del Modello di CDI.

Per quanto riguarda l'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi “no core” (di seguito genericamente chiamati “fornitori no core”) si rinvia al § 8. Con riferimento all'unico fornitore “core” (ad oggi CDC), si rinvia alla Parte speciale III- Rapporti *intercompany* e acquisti di beni “core”.

8. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi “no core”

Dal momento che CDI si avvale della collaborazione di soggetti esterni, la Società ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo da presidiare, nei limiti di quanto attuabile da CDI, i rischi eventualmente connessi all'esternalizzazione di determinate attività.

Va peraltro specificato che il rischio di commissione del reato da parte del fornitore “no core” non è direttamente governabile da CDI, poiché – come ovvio – la società non ha alcun potere di organizzazione e controllo sull'attività del soggetto esterno, potendo la stessa (al più) esercitare un'azione di *moral suasion* fondata sul rispetto di specifiche statuizioni previste da singole clausole contrattuali imposte da CDI, nonché attuando un monitoraggio costante sulla qualità e conformità del servizio esternalizzato, anche mediante la strutturazione di un flusso informativo verso l'OdV attuabile dallo stesso fornitore.

Pertanto, adeguandosi anche a quanto previsto dalle *best practices* e dalle linee guida vigenti in materia, CDI ha strutturato la gestione del rischio-reato connesso al rapporto con i fornitori individuando i seguenti imprescindibili momenti di controllo e presidi organizzativi: (i) preventiva **due diligence** sul fornitore secondo *standard* di qualifica e selezione predefiniti, (ii) **formalizzazione e tracciabilità** del rapporto con il fornitore qualificato, (iii) inserimento nel contratto/nell'ordine di specifiche “**clausole contrattuali 231**”, (iv) previsione contrattuale che impegni il fornitore – per sé e per i propri eventuali sub fornitori – al rispetto del **Supplier Code of Conduct**, contenente specifici standard organizzativi e di condotta, a cui il fornitore si deve attenere nello

svolgimento della propria attività per conto di CDI, (v) **verifica specifica *ex post*** della corrispondenza della prestazione con l'oggetto del contratto, anche dal punto di vista qualitativo.

La Parte Speciale II – Acquisti di beni o servizi “no core” del Modello di CDI (a cui si rinvia) attua, dunque, con specifici protocolli operativi, detti principi, ulteriormente integrati dalle specifiche procedure in essa richiamate.

Così operando, CDI ha di fatto creato uno strumento di applicazione di specifici presidi 231 ritenuti irrinunciabili che sia *realmente attuabile* nonostante le peculiarità del rapporto tra committente e fornitore e, soprattutto, compatibile con l'inevitabile spazio di autonomia imprenditoriale che necessariamente conserva ogni fornitore; così si sono evitate vuote ed inapplicabili “clausole di stile” che impongano, senza alcun adeguamento alle caratteristiche concrete del rapporto e dei rischi sottostanti, la generica applicazione, nella sua interezza, del Modello di CDI a realtà caratterizzate da rischi differenti e su cui CDI e il suo OdV non potranno mai avere un reale e completo potere di organizzazione e controllo.

9. Il Modello e le Società controllate

Tutte le Società di diritto italiano che fanno capo direttamente o indirettamente a Christian Dior Italia si impegnano a promuovere l'adozione di un Modello 231 e la nomina di un autonomo OdV.

In questo contesto, i Modelli adottati dalle singole Società attuano i medesimi “*standard 231*” della struttura del proprio “Sistema 231”, conservando al contempo piena autonomia nella individuazione e nell'adozione di diversi e/o aggiuntivi principi e presidi di controllo parametrati sulla base dei rischi reato peculiari connessi alla propria attività e alla propria struttura organizzativa.

Ciò premesso, e in applicazione di quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, nel rispetto dell'autonomia e dell'assoluta pariteticità degli OdV di CDI e delle sue controllate, Christian Dior Italia promuove lo sviluppo di rapporti informativi tra OdV affinché possano essere condivise le attività programmate e compiute, le iniziative assunte, le misure predisposte in concreto e le eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

10. La violazione del Modello: definizione e conseguenze

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la Società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente

dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della Società ex D.Lgs 231/01, determina l'immediata reazione di CDI che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al § 15, il responsabile della violazione;
- b. modificando e integrando, su impulso dell'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque **violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme:

- al Codice di Condotta del Gruppo LVMH, adottato dal CDI;
- al Supplier Code of Conduct;
- al Codice di Condotta Anticorruzione;
- ai Principi generali di comportamento contenuti nelle Parti Speciali;
- ai Protocolli specifici di prevenzione contenuti nelle Parti Speciali;
- alle Procedure aziendali specificamente richiamate, quali Protocolli specifici di prevenzione, nelle Parti Speciali;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritti dal § 13.1 e il canale di segnalazione c.d. *Whistleblowing* di cui al § 14.

L'intervento di CDI in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel § 13 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'OdV.

Sul punto si ritiene utile specificare che CDI ha preferito adottare una definizione di "violazione del Modello" volutamente molto precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 della società la massima efficienza, immediatezza ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

Allo stesso modo, la scelta di includere nel concetto di “violazione del Modello” solo le procedure aziendali espressamente richiamate nelle Parti Speciali (evitando dunque un rinvio generico a tutte le procedure aziendali) contribuisce a creare un Modello 231 dai confini normativi certi.

Nella medesima prospettiva, è opportuno specificare che il concetto di violazione va inteso e applicato in senso necessariamente *sostanziale* e non formalistico; ciò significa che l’OdV potrebbe ritenere non integrante una violazione del Modello quella infrazione caratterizzata da una non conformità (rispetto al Codice di Condotta, ai Principi generali di comportamento, ai Protocolli specifici di prevenzione o alle Procedure richiamate) meramente formale, episodica e senza alcun impatto sul funzionamento e l’efficacia del Modello e la sua capacità di mitigazione dei rischi reato.

11. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali

Il CdA di CDI è responsabile dell’adozione e della modifica del Modello sia autonomamente, sia su eventuale impulso dell’OdV. In particolare, andranno sempre valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a. emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che ne mettano in luce l’inidoneità, la carenza o l’inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b. intervengono modifiche normative che impattano sul D.Lgs 231/01 o sui reati presupposto;
- c. intervengono modifiche organizzative rilevanti all’interno di CDI;
- d. emergono indagini penali per reati presupposto a carico di suoi esponenti e/o per illeciti amministrativi a carico dell’Ente.

Inoltre, dal momento che, nel Modello di CDI, molti Protocolli 231 vengono declinati in procedure aziendali espressamente richiamate nelle Parti Speciali, ogni modifica apportata a tali procedure deve essere immediatamente comunicata all’OdV a cura del Responsabile Interno (indicato nella procedura medesima) affinché possa valutarne gli eventuali impatti sui Protocolli 231 declinati dalle procedure oggetto di modifica, intervenendo di conseguenza.

12. L’Organismo di Vigilanza

12.1 Funzione e attività

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs 231/01, CDI istituisce un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di *“vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento”*. L'OdV di CDI, in particolare, è privo di qualsiasi potere gestorio o impeditivo e si occupa di svolgere attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficiente e operativo il Modello, raggruppabili in tre macro aree:

1. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello;
2. impulso sull'aggiornamento del Modello;
3. formazione sul Modello.

L'OdV opera mediante controlli diretti (condotti direttamente dall'OdV) e indiretti (affidati ad altre funzioni o conferendo specifici incarichi a consulenti esterni), conservando comunque piena autonomia di iniziativa e rimanendo l'unico “regista” di qualsiasi attività di controllo e nella valutazione del loro esito.

L'Organismo di Vigilanza è normativamente investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dal Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale e svolge le sue funzioni attuando i seguenti principi essenziali:

- continuità d'azione;
- tracciabilità della propria attività;
- riservatezza (l'OdV è tenuto al più stretto riserbo a tutela del segreto professionale in merito alle informazioni ricevute nell'espletamento della sua attività);
- collaborazione con le altre funzioni societarie e organi di controllo (ad esempio, collegio sindacale, revisori, etc.).

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio Regolamento di OdV che regoli gli aspetti più organizzativi e formali della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, quorum, verbalizzazione, gestione della casella di posta elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.).

L'Organismo di Vigilanza, infine, si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque con la frequenza adeguata all'attività di controllo e vigilanza affidatagli,

svolgendo – anche al di fuori delle riunioni formali – attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità e preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno posto in essere a nome dell'OdV (invio di email, telefonate, etc.).

12.2 Requisiti dell'OdV e cause di ineleggibilità

L'OdV, per espressa previsione legislativa e sulla base dei più aggiornati *standard* di riferimento, deve garantire il rispetto dei requisiti soggettivi di **autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità**, come di seguito sinteticamente specificati (per una più completa illustrazione si rinvia alle Linee Guida di Confindustria 2021 e alla Linee Guida CNDCEC 2019):

a. Autonomia: requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito annualmente un *budget* di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo (le modalità di utilizzo e rendicontazione del budget sono regolate nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale e a tutti i locali di pertinenza di CDI e ha facoltà di acquisire informazioni da ogni suo esponente, in qualsiasi momento.

b. Indipendenza: requisito che individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di totale separatezza dalla società e dal suo *management*, con il conseguente divieto di far partecipare l'OdV a qualsiasi atto gestorio. Se l'autonomia va intesa come libertà d'azione e di autodeterminazione con conseguente attribuzione di poteri supportati da capacità di spesa, l'indipendenza attiene maggiormente all'attitudine mentale e al *modus operandi* del componente dell'OdV, il quale deve dunque essere completamente esonerato da compiti operativi e gestori.

c. Professionalità: requisito che indica il necessario possesso di capacità professionali in capo a ciascun membro dell'OdV, cercando di garantire, all'interno di una composizione collegiale, un buon bilanciamento tra le diverse competenze specialistiche richieste per l'attività dell'OdV (penalistiche, di controllo interno e valutazione del rischio, riferite all'attività peculiare svolta dalla società, etc.).

d. Onorabilità: si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'OdV goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere.

Al fine di garantire il rispetto pieno dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sopra descritti, CDI individua le seguenti **cause di ineleggibilità** secondo cui i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, convivente, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori, dei soggetti che detengono quote/azioni significative della società (o delle società da questa controllate o che la controllano) e dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- essere, o essere stato di recente, un esponente di rilievo (da intendersi un componente del CdA o dirigenti con responsabilità strategiche ed operative) di CDI o di altra società eventualmente partecipata, ovvero di una società che la controlla o è in grado di esercitare su di essa un'influenza significativa;
- direttamente o indirettamente, avere o aver avuto, di recente, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con CDI o con altra società del medesimo Gruppo ovvero con un soggetto che controlla la società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza rilevante;
- trovarsi in condizione di particolare vicinanza personale o di dipendenza economica rispetto agli amministratori o agli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs 231/2001;
 - (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

12.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando la scelta di ciascun componente in relazione alle specifiche competenze richieste dall'incarico.

CDI, alla luce delle funzioni affidate all'OdV, considera assolutamente preferibile dotarsi di un OdV collegiale a maggioranza di membri esterni, con durata dell'incarico di tre anni (in modo da garantire continuità d'azione e la strutturazione di un piano dei controlli attuabile e verificabile nel lungo periodo), rinnovabile una volta.

Fermo quanto previsto al paragrafo precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità sopra indicati;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

13. Flussi informativi

Il D.Lgs 231/01 prevede l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'esecuzione di attività sensibili e di situazioni anomale o comunque di possibili violazioni del Modello. Tutti i destinatari del Modello, dunque, sono tenuti alla massima cooperazione, trasmettendo all'OdV ogni informazione utile per l'espletamento delle sue funzioni. A sua volta, l'OdV riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla luce delle

segnalazioni e sollecitazioni ricevute dall'OdV. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i Flussi informativi verso l'OdV e i Flussi informativi dell'OdV.

13.1 Flussi informativi verso l'OdV

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in CDI, si dividono in:

- (i) Segnalazioni *ad evento* di possibili violazioni del Modello o di fatti che rendono opportuna l'immediata informativa all'OdV;
- (ii) informazioni periodiche.

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV tutti i destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al § 7. Con riferimento al flusso informativo utilizzabile dai fornitori di beni e servizi “no core” e dagli eventuali *outsourcer*, si rinvia ai Protocolli dedicati nelle Parti Speciali e al Supplier Code of Conduct.

(i) Segnalazioni *ad evento*:

- la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di “violazione del Modello” contenuta nel par. 10 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di uno dei suoi destinatari; le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa;
- ogni ispezione, verifica, contestazione da parte dell'Autorità Giudiziaria o suoi delegati, delle Autorità di Vigilanza e ogni altra Autorità pubblica che svolge funzioni di controllo sull'attività della Società o dei suoi esponenti aziendali (Agenzia delle Entrate, ATS, etc.);
- tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *ad evento* nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di CDI, a cui si rinvia integralmente;
- i flussi informativi previsti dal § 11 e, più nel dettaglio, i flussi in tema di modifica del modello di *governance*, della struttura organizzativa e dell'organigramma societario, nonché in ogni caso di operazioni straordinarie, di modifica del sistema dei controlli interni, di modifica delle Procedure aziendali richiamate dalle Parti Speciali.

(ii) Informazioni periodiche:

- le relazioni periodiche delle funzioni di controllo interno (in primo luogo, Collegio sindacale, Società di revisione e Internal Audit);
- tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *periodici* (semestrali o annuali) nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di CDI, a cui si rinvia integralmente;
- le c.d. schede di evidenza previste dalle singole Procedure compilate e inviate a cura del Responsabile Interno.

Tutte le segnalazioni e comunicazioni *ad evento* e *periodiche* vengono trasmesse all'OdV attraverso apposito numero telefonico, posta ordinaria o casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

Posta ordinaria: Largo Augusto 8 – Milano – all'attenzione del Presidente dell'OdV

Posta elettronica: odvcditalia@christiandior.com

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato il § 14 a cui si rinvia, CDI adotta le protezioni previste dall'art. 6 commi 2 *ter* e 2 *quater* del D.Lgs 231/2001 a tutela di ogni soggetto segnalante anche in relazione ai flussi informativi verso l'OdV regolato nel presente paragrafo.

Inoltre, saranno sanzionati comportamenti volti volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

13.2 Flussi informativi dell'OdV

L'OdV riferisce semestralmente (o, in caso di comunicazione che imponga una reazione urgente del CdA, in ogni momento con tempestività) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale (anche laddove un membro del Collegio sindacale sia anche membro dell'OdV), con una relazione che dia conto:

- dell'attività svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;

- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello, di aggiornare/integrare il *risk assessment* o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
- del Piano dei controlli per il periodo successivo;
- delle segnalazioni pervenute nell'ambito del flusso *Whistleblowing* che abbiano una rilevanza 231 (così come regolate nel § 14).

Fermo restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione – innanzi all'OdV – dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

14. La disciplina del *Whistleblowing*

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto, per le aziende private, disposizioni specifiche dedicate alla tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Tale disciplina è stata di recente ulteriormente innovata dal D.lgs. 24/2023 con l'introduzione di ulteriori previsioni, tutte recepite da CDI nella “**Policy sulla segnalazione delle violazioni**”, finalizzate alla corretta strutturazione delle segnalazioni di violazioni e alla tutela rigorosa e piena del segnalante.

Lo scopo della citata Policy è quello di introdurre, all'interno del Sistema 231 di CDI ma secondo una **struttura autosufficiente ed autonoma**, un protocollo che regoli, in applicazione delle citate norme, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di violazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

CDI, infatti, conferma e ribadisce di credere fortemente in una cultura aziendale in cui chiunque si senta libero di condividere reali preoccupazioni in merito a presunte irregolarità senza dover temere conseguenze negative, in conformità con i valori fondamentali della Società e, al tempo stesso, scoraggiando le persone dal commettere abusi e irregolarità, e promuovendo un clima di apertura, trasparenza e integrità.

La Policy è composta da undici parti (in coerenza con le previsioni normative) dedicate a regolare: (i) le persone segnalanti; (ii) le violazioni e i comportamenti che possono

essere segnalate tramite i canali aziendali, (iii) i canali di segnalazione interna e i relativi destinatari, (iv) la forma e i contenuti della segnalazione, (v) la segnalazione mediante canali interni e la sua gestione, (vi) la tutela della riservatezza del segnalante che utilizzi il canale di segnalazione interna, (vii) la segnalazione c.d. “esterna”, (viii) la tutela del segnalante da atti ritorsivi, (ix) le sanzioni disciplinari applicabili, (x) la tutela della privacy del segnalante, (xi) l’informativa sul canale di segnalazione delle violazioni di MD.

La Policy, che prevede altresì un raccordo tra Funzione destinataria della segnalazione e OdV (per quelle segnalazioni che abbiano per oggetto possibili violazioni del Modello e reati presupposto), è qui integralmente richiamata a va considerata a tutti gli effetti parte integrante del presente Modello.

15. Sistema disciplinare

15.1 Principi generali

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l’effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello secondo la definizione di cui al par. 9, nonché per le violazioni della disciplina sul *Whistleblowing* di cui al § 14.

L’individuazione e l’applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell’illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l’illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell’atteggiamento soggettivo dell’agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell’ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;

- eventuale recidività dell'autore.

La presente disciplina del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti – sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e dei soggetti coinvolti nella situazione su cui si sta procedendo – e, se del caso, sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare presso la funzione competente.

Le sanzioni, così come previste dal Regolamento Disciplinare affisso in azienda, sono adottate, all'esito del procedimento disciplinare, dagli organi aziendali competenti secondo le previsioni di legge applicabili ai rapporti di lavoro e qui di seguito riepilogate.

15.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al § 10), sono definiti come “illeciti disciplinari”, ai sensi del CCNL applicabile alla categoria di riferimento.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal CCNL e applicate nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di riferimento.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza.

15.3.1 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;

- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il Dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso;
- in caso di violazione che non leda il rapporto di fiducia, si applicano le medesime sanzioni previste per gli operai, impiegati, quadri.

15.3.2 Operai, Impiegati, Quadri

In conformità alle previsioni contenute nel CCNL applicabile al settore in cui opera CDI:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro, secondo la gravità del comportamento, il lavoratore che commetta una violazione del Modello, essendo tale comportamento in contrasto con i doveri del dipendente;
- incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che commetta una violazione di notevole rilievo del Modello;
- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti un comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero posto in essere in violazione del Modello e tale da cagionare alla Società grave nocumento morale e/o materiale o da integrare un reato.

15.4 Misure nei confronti dei fornitori “no core” e *outsourcer*

Ogni comportamento posto in essere nell’ambito di un rapporto contrattuale con terze parti in violazione del Modello o del Supplier Code of Conduct (cfr. definizione di “violazione” di cui al § 10) determina la risoluzione o il recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole contrattuali che CDI prevede nelle “Clausole 231”, così come richiamate dalla Parte Generale e nella Parte Speciale II – Acquisto di beni e servizi “no core”.

16. Comunicazione e formazione

L’OdV supervisiona e coordina l’attività di comunicazione, diffusione e pubblicazione del Modello, curandone l’accessibilità mediante pubblicazione su cartelle di rete a cui è possibile accedere dal proprio computer aziendale. Con le medesime modalità è garantito l’accesso alle Procedure aziendali citate dalle Parti Speciali.

L’OdV, inoltre, coordinandosi con l’Ufficio Risorse Umane pianifica periodici eventi formativi sul funzionamento generale del Modello, nonché sui Protocolli 231 rilevanti

per le singole funzioni destinatarie della formazione. È inoltre organizzata una specifica attività di formazione sul tema dei flussi informativi e delle segnalazioni *Whistleblowing*.

È importante che la formazione venga differenziata a seconda dell'area di rischio ove operano i destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta all'interno dell'azienda.

CDI assicura la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, così come i riscontri dei dipendenti in merito all'effettivo apprendimento o spunti di miglioramento.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento sono comunicati a tutto il personale aziendale mediante i medesimi strumenti di accesso e pubblicità sopra indicati.

I nuovi assunti sono sempre informati a cura dell'Ufficio Risorse Umane in merito all'esistenza del Codice di Condotta adottato da CDI e del Modello 231 di CDI, così come di tutti i suoi allegati, ricevendo istruzioni sui loro contenuti principali, con un *focus* specifico sui flussi informativi e sulle modalità di accesso ai singoli documenti citati (o, in alternativa, ricevendone copia cartacea).

Ai fornitori di beni e servizi "no core", in occasione della sottoscrizione del contratto o durante i contatti precedenti in fase di qualifica, è sempre consegnato il Supplier Code of Conduct così come previsto dalla Parte Speciale II- Acquisto di beni e servizi "no core".