



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ICAM S.P.A.**

*ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a),  
Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231*

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 31 MARZO 2010  
AGGIORNATO CON DELIBERA DEL 19 DICEMBRE 2013  
AGGIORNATO CON DELIBERA DEL 21 DICEMBRE 2017  
AGGIORNATO CON DELIBERA DEL 22 DICEMBRE 2020  
AGGIORNATO CON DELIBERA DEL 28 MAGGIO 2024



## INDICE

1.	PARTE GENERALE	5
2.	L'IMPIANTO NORMATIVO RELATIVO ALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	6
3	L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	13
4	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO E LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	19
5	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
6	CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO	31
7	PIANO DI COMUNICAZIONE	33
8	SISTEMA DISCIPLINARE	35
10.	PARTE SPECIALE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
11.	ATTIVITÀ SENSIBILI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

## ALLEGATI

- All. 1 Reati presupposto di responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs 231/2001
- All. 2 Codice Etico
- All. 3 Organigramma aziendale

## GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

<b>“Apicali”</b>	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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
<b>“D.Lgs. 231/01”</b>	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
<b>“L. 146/06”</b>	la legge 16 marzo 2006, n. 146, di ratifica e di esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall’assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, in vigore dal 12 aprile 2006
<b>“D.Lgs. 152/06”</b>	il Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, Norme in materia ambientale
<b>“D.Lgs. 231/07”</b>	il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo
<b>“Destinatari”</b>	gli Apicali ed i Sottoposti
<b>“Reati”</b>	i reati che comportano la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 (anche eventualmente integrato in futuro)
<b>“Sottoposti”</b>	le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali

## 1. PARTE GENERALE

### 1.1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo il “Decreto” o il “D.Lgs. 231/2001”), recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese in tema di lotta alla corruzione, introducendo nell’ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Ai sensi dell’art. 5 co. 1 del Decreto, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio, da parte di soggetti Apicali o Sottoposti.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma e ulteriore rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e sussiste unicamente per i reati elencati nel medesimo Decreto.

Tuttavia, il D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l’ente non risponde se prova, tra le altre cose, che l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6, co. 1, lett. a) del Decreto.

ICAM S.p.A. (di seguito anche “ICAM” o la “Società”), facendo anche riferimento alle linee guida predisposte dall’associazione di categoria di riferimento Confindustria, ha provveduto ad elaborare ed aggiornare il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (di seguito anche il “**Modello**”).

Il presente documento descrive il Modello ed in particolare illustra l’insieme delle informazioni generali riguardanti il profilo organizzativo della Società, i principi etici e di *Corporate Governance*, nonché il processo di definizione, i principi di funzionamento dello stesso e il sistema sanzionatorio.

Gli allegati raccolgono le principali fonti di produzione e di cognizione delle norme costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Ciascun Destinatario è tenuto alla conoscenza ed osservanza dei principi contenuti nel presente documento.

Analoga informativa viene assicurata nei confronti degli enti esterni che interagiscono con la Società attraverso la pubblicazione della Parte Generale del presente Modello sul sito [www.icamcioccolato.it](http://www.icamcioccolato.it).

## 2. L'IMPIANTO NORMATIVO RELATIVO ALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

---

2.1. INTRODUZIONE - 2.2. FATTISPECIE DI REATO - 2.3. IL SISTEMA SANZIONATORIO - 2.4. TENTATIVO – 2.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO – 2.6. VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - 2.7. LINEE GUIDA DI CATEGORIA – 2.8 SINDACATO DI IDONEITÀ

---

### 2.1 INTRODUZIONE

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup>, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti derivante dalla commissione, anche solo tentata, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001, da parte di soggetti Apicali o dei soggetti Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

Sussiste la responsabilità dell'ente in caso di reati commessi in Italia.

Il D.Lgs. 231/01 prevede, inoltre, la procedibilità in Italia nei confronti dell'ente per reati commessi all'estero:

- a) se la Società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- b) se sussiste la procedibilità in Italia nei confronti della persona fisica autore del reato;
- c) se nei confronti della Società non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

### 2.2 FATTISPECIE DI REATO

In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli articoli da 23 a 25-*octiesdecies* del D.Lgs. n. 231/2001 (Allegato 1), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1*, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- i delitti contro la **Pubblica Amministrazione** indicati dall'art. 24 e dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001: “indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente

---

<sup>1</sup> Il D.Lgs. 231/2001 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140; la L. 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale (suppl. ord.) del 25 ottobre 2000, n. 250.

pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture”, “Peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio”;

- i delitti in materia **informatica** indicati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001: “Delitti informatici e trattamento illecito dei dati” introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48;
- i delitti **associativi** indicati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001: “Delitti di criminalità organizzata” introdotti dall'art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94;
- i delitti **contro la fede pubblica** indicati dall'art.25-bis del D.Lgs. 231/2001: “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”<sup>2</sup>;
- i delitti **contro l'industria ed il commercio** indicati dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001 introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- i **reati societari** indicati dall'art. 25-ter d.lgs. 231/2001, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l'impedito controllo, la formazione fittizia del capitale, l'indebita restituzione dei conferimenti, l'illegale ripartizione degli utili e delle riserve, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati;
- i delitti con **finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali indicati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7. Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale “aperto” a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'ente;
- i delitti **contro la vita e l'incolumità individuale** indicati dall'art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001, “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili” introdotto dall'art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7;
- i delitti **contro la personalità individuale** indicati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, che consistono nella riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e nell'adescamento di minorenni introdotto dall'art. 3 del D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39, successivamente modificato dall'art. 10 della L. 6 febbraio 2006 n. 38 e, da ultimo, dalla L. 29 ottobre 2016 n. 199, che ha introdotto la fattispecie di reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- i reati relativi agli **abusi di mercato** indicati dall'art. 25-sexies del D.Lgs 231/2001, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005 n. 62;
- i reati in tema di **salute e sicurezza sul luogo di lavoro** indicati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001: “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro”, introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81;

---

<sup>2</sup> La rubrica è stata modificata dall'art. art. 17, comma 7, lettera a), numero 4) della L. 23 luglio 2009 n. 99 che ha aggiunto i reati indicati alla lett. f-bis).

- delitti di **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** indicati dall'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001 ed introdotti dall'art. 63 del D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, successivamente modificato dall'art. 3, comma 3 della Legge n. 186 del 15 dicembre 2014 e da ultimo sostituito dall'articolo 72, comma 3, del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, come modificato dall'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90;
- i delitti **in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**, indicati dall'art. 25-octies.1 ed introdotti dall'art. 3, co. 1, del D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184;
- delitti in materia di **violazione del diritto d'autore**, indicati dall'art. 25-nonies ed inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci** all'autorità giudiziaria indicato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116;
- **reati ambientali** ex art. 25-undecies introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 e novellato dalla legge 22 maggio 2015, n. 68;
- reati di **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di favoreggiamento dell'ingresso clandestino degli stranieri (ipotesi aggravate) e di favoreggiamento della permanenza illegale dello straniero nello Stato** inseriti all'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001 dall'art. 2 del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e dall'art. 30 comma 4 della Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- **delitto di razzismo e xenofobia** indicato nell'art. 25–terdecies ed introdotto dall'art. 5, co. 2, L. 20 novembre 2017, n. 167;
- reati di **frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, di cui all'art. 25–quaterdecies e introdotti dall'art. 5, co. 1, L. 3 maggio 2019, n. 39;
- i **reati tributari** inseriti all'art. 25–quindiesdecies dall'art. 5, co.1, D.Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156, poi modificato dall'art. 5, co. 1, D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75;
- i **reati di contrabbando** inseriti all'art. 25–quindiesdecies dall'art. 5, co. 1, lett. d), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75;
- **delitti contro il patrimonio culturale**, contenuti all'art. 25-septiesdecies ed introdotti dall'art. 3, co. 1, L. 9 marzo 2022, n. 22;
- Reati di **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, contenuti all'art. 25-duodevicies ed introdotti dall'art. 3, co. 1, L. 9 marzo 2022, n. 22
- i reati **transnazionali** indicati dall'art. 10 della L. 16 marzo 2006 n. 146 (reati “associativi” e giudiziari) tra i quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> L'illecito è considerato transnazionale quando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

- Lo stesso Decreto, infine, ha introdotto una specifica fattispecie penale, rubricata “**Inosservanza delle sanzioni interdittive**” (art. 23 del D.Lgs. 231/2001), anch’essa presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Le categorie sopra elencate potrebbero aumentare ancora per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

### 2.3 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001 è così articolato:

- (a) sanzioni pecuniarie: sempre applicabili e di importo, a seconda dei casi, determinato sulla base di un sistema di calcolo per quote, il cui valore è compreso da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice fissa l’importo della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente e il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Sono inoltre previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, che comunque non può essere inferiore ad Euro 10.000;
- (b) sanzioni interdittive: applicabili solo a seguito della commissione di alcuni degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto, sono:
  - i) interdizione dall’esercizio dell’attività, anche in via definitiva laddove ricorrano determinate aggravanti;
  - ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
  - iii) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca da quelli già concessi;
  - v) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni si applicano in relazione ai reati per cui sono espressamente previste se (i) l’ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da Apicali o da Sottoposti quando la commissione del reato è stata agevolata da gravi carenze organizzative; o (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività a cui si riferisce l’illecito dell’ente;

- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato: sempre disposta con la sentenza di condanna;
- (d) pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali e mediante affissione nel comune dove l’ente ha la sede principale; può essere disposta in caso di applicazione di sanzioni interdittive.

### 2.4 TENTATIVO

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E’ esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## **2.5 REATI COMMESSI ALL'ESTERO**

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **2.6 VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere

superata se l'ente riesce a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto (art. 7, D.Lgs. 231/2001).

In tal caso, invece, sarà l'accusa a dover provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica e eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Modello è stato redatto conformemente agli *standard* della certificazione UNI ISO 45001 e secondo quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (cd. Testo Unico Sicurezza) che stabilisce che il modello di organizzazione, gestione e controllo debba essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico - strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;

- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

## 2.7 LINEE GUIDA DI CATEGORIA

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Il presente Modello è stato redatto facendo riferimento alle “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*” emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, parzialmente modificate il 31 marzo 2008 e il 23 luglio 2014, nonché da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021, approvate da parte del Ministero della Giustizia.

Resta inteso che eventuali scostamenti rispetto alle suddette Linee Guida non renderebbero di per sé il Modello inidoneo, in quanto esso deve essere adeguato alla specifica realtà aziendale di riferimento.

## 2.8 SINDACATO DI IDONEITÀ

L'accertamento della responsabilità, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello di organizzazione, gestione e controllo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

### 3 L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

---

3.1. LA SOCIETÀ – 3.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE – 3.3. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI – 3.4. L'ARTICOLAZIONE DEI CONTROLLI NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE – 3.4.1 Responsabilità di controllo e gestione dei rischi del livello operativo – 3.4.2. Responsabilità di indirizzo e monitoraggio dei rischi e dei controlli – 3.5. LE COMPONENTI DEI SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

---

#### 3.1 LA SOCIETÀ

ICAM ha per oggetto la produzione e/o il commercio di cioccolato, semilavorati del cacao e prodotti dolciari e alimentari in genere.

La Società può compiere tutte le operazioni industriali, commerciali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari necessarie od utili per il raggiungimento degli scopi sociali.

La Società può altresì assumere partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, purché per la misura e per l'oggetto della partecipazione non risulti sostanzialmente modificato l'oggetto sociale, nonché rilasciare garanzie reali e/o personali anche per obbligazioni contratte da terzi purché strumentali all'oggetto sociale.

#### 3.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE

La *governance* della Società, basata sul modello tradizionale, è conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento ed è così articolata:

- *Assemblea degli azionisti*: è competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto sociale;
- *Consiglio di Amministrazione*: è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge o dallo Statuto – all'Assemblea dei soci. Il Consiglio è composto da un numero minimo di tre ad un massimo di nove membri. Gli amministratori durano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi stabilito all'atto della nomina e sono rieleggibili;
- *Collegio Sindacale*: esercita le funzioni previste dall'art. 2403 c.c.;
- *Società di Revisione* iscritta all'albo Consob: svolge l'attività di revisione legale dei conti [controllo contabile] di cui agli artt. 2409-bis c.c. e dal D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39.

La struttura organizzativa ed i relativi riporti gerarchici e funzionali sono definiti dall'Alta Direzione.

La struttura organizzativa è approvata dal Consiglio di Amministrazione ed è formalizzata attraverso l'organigramma, parte integrante del presente documento (All. 3), che dettaglia le unità organizzative, le responsabilità operative e linee di riporto gerarchico.

L'organigramma è imperniato sul principio della separazione delle funzioni incompatibili e individua con chiarezza il ruolo della singola unità organizzativa nel complessivo processo aziendale.

Le deleghe attualmente in vigore sono coerenti con i ruoli e le mansioni svolte.

Al fine di assicurare la correttezza operativa ed il costante rispetto dell'integrità e dei valori etici da parte di tutto il personale, la Società emana disposizioni aziendali che definiscono le regole comportamentali, disciplinano situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevedono azioni correttive adeguate, nel caso di deviazione dalle direttive e procedure approvate dal vertice o per il caso di infrazione della normativa vigente.

### 3.3 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il sistema dei controlli interni della Società, in accordo con la definizione proposta dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A.<sup>4</sup> cui la Società si ispira pur non essendo quotata, è rappresentato da *“l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati”*.

Quindi l'obiettivo ultimo è quello di mantenere entro un livello accettabile i rischi identificati, nell'ottica di garantire, in particolare:

- l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali;
- un adeguato controllo dei rischi;
- l'attendibilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la salvaguardia del patrimonio;
- la conformità dell'attività d'impresa alla normativa vigente, alle direttive ed alle procedure aziendali.

Dalla definizione individuata si può desumere che il sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi:

- consta di processi e non si tratta, quindi, di eventi isolati, ma di un insieme di azioni ben coordinate che riguardano la gestione aziendale nel suo complesso;
- si fonda su assetti procedurali, su strutture organizzative, su supporti tecnico-informatici necessari allo svolgimento delle attività di controllo, ma soprattutto sugli individui che, nel concreto, sono chiamati a rendere operanti i controlli.

Il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi di ICAM cerca di attribuire a tutte le funzioni aziendali adeguata collocazione nell'ambito di un disegno contraddistinto da due livelli organizzativi:

- il primo, quello operativo, che trova il proprio raccordo organizzativo massimo nell'Alta Direzione ed è arricchito da presidi focalizzati sulla funzionalità di specifiche aree della gestione dei rischi e dei controlli;

---

<sup>4</sup> Fonte: *Codice di Autodisciplina* per le società quotate - Comitato per la *Corporate Governance* - Borsa Italiana S.p.A., [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it)

- il secondo, quello di controllo, che ha il compito di valutare la tenuta del sistema tanto dal punto di vista dei controlli, che da quello del governo dei rischi.

### **3.4 L'ARTICOLAZIONE DEI CONTROLLI NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi coinvolge gli organi sociali e le strutture operative e di controllo in una gestione integrata, seppure nel rispetto di differenti e definiti livelli di responsabilità, volti a garantire in ogni momento l'adeguatezza del sistema nel suo complesso.

Il Modello di ICAM per la gestione ed il controllo dei rischi prevede:

- responsabilità di indirizzo e monitoraggio dei rischi e dei controlli, che includono gli organi societari nell'ambito delle rispettive deleghe;
- responsabilità operative di gestione e controllo dei rischi, che includono tutte le unità organizzative, ai diversi livelli di responsabilità dapprima descritti, della Società.

#### **3.4.1 Responsabilità di indirizzo e monitoraggio dei rischi e dei controlli**

##### ***Consiglio di Amministrazione***

Il Consiglio di Amministrazione assicura che il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi consenta l'identificazione, la valutazione ed il controllo dei rischi maggiormente significativi.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei compiti e responsabilità che gli sono propri, ha la responsabilità ultima di definire le strategie e gli indirizzi in materia di controllo interno e di gestione dei rischi e di garantirne l'adeguatezza e tenuta nel tempo in termini di completezza, funzionalità ed efficacia, in coerenza con le dimensioni e la specificità operativa della Società e con la natura e l'intensità dei rischi aziendali.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei compiti di indirizzo strategico e organizzativo di cui all'art. 2381 c.c., mantiene l'esclusività dell'esercizio dei propri poteri con riferimento a:

- approvazione dell'assetto organizzativo della Società e del sistema delle deleghe di poteri e responsabilità, curandone l'adeguatezza nel tempo e ponendo in essere strumenti di verifica sull'esercizio dei poteri delegati, per operazioni che singolarmente o nel loro complesso risultano significative;
- definizione degli elementi essenziali del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, basando la propria valutazione dell'adeguatezza complessiva dello stesso sul reporting, predisposto dalle funzioni competenti;
- acquisizione delle informazioni sulle criticità più significative in materia di gestione rischi e di controllo interno individuate dai diversi organi preposti al loro monitoraggio e controllo;
- valutazione tempestiva delle suddette criticità ed avvio delle necessarie misure correttive, impartendo le relative direttive. Qualora ricorrano dei motivi di urgenza, legati a situazioni che possano compromettere la solvibilità della Società ed il raggiungimento degli obiettivi aziendali, le azioni correttive sono disposte dall'Alta Direzione, salvo poi darne adeguata informazione al Consiglio stesso in una successiva seduta.

### ***Alta Direzione***

Il Consiglio di Amministrazione si avvale dell'Alta Direzione, cui compete la responsabilità dell'attuazione, del mantenimento e del monitoraggio del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, in conformità con le direttive del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Alta Direzione:

- definisce nel dettaglio l'assetto organizzativo della Società, i compiti e le responsabilità delle strutture organizzative e dei relativi addetti, nonché definisce i processi decisionali in coerenza con le direttive impartite dal Consiglio di Amministrazione;
- cura la funzionalità e l'adeguatezza complessiva dell'assetto organizzativo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, adattandolo in particolare alla dinamica delle condizioni operative e del panorama legislativo e regolamentare;
- assicura la strutturazione di adeguati flussi informativi, affinché il Consiglio di Amministrazione possa essere periodicamente informato sull'efficacia e sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e gestione dei rischi e comunque tempestivamente avvisato ogni qualvolta siano riscontrate criticità significative;
- propone al Consiglio di Amministrazione iniziative volte all'adeguamento ed al rafforzamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi;
- dà attuazione alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione in ordine alle misure da adottare per correggere le criticità riscontrate e/o apportare miglioramenti, sulla base di quanto ad esso segnalato.

Il Consiglio di Amministratore ha nominato un Direttore Generale al quale è stato affidato il coordinamento delle attività operative.

Sono in staff al Direttore Generale le funzioni:

- Risorse Umane.

Dipendono dal Direttore Generale:

- Direzione Amministrazione e Finanza;
- Direzione Qualità, Ricerca & sviluppo;
- Direzione Industriale;
- Direzione Acquisti;
- Direzione Commerciale e Marketing.

L'organigramma aziendale prevede ulteriori e più specifiche articolazioni ed è parte integrante del presente Modello nella sua versione di volta in volta aggiornata e presentata in allegato (Allegato 3).

In occasione della modifica dell'organigramma, il Referente di ogni processo sensibile, meglio definito infra nella Parte Speciale, dovrà valutare se le modifiche abbiano un impatto tale da consigliare la modifica del Modello stesso. In tal caso il Referente dovrà darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la segnalazione, attiverà le iniziative di competenza.

### ***Il Collegio Sindacale***

Nell'ambito dei compiti che l'ordinamento attribuisce al Collegio Sindacale, particolare rilievo è riconosciuto alla vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Ai fini di consentire al Collegio Sindacale di valutare, da una parte, l'adeguatezza delle attività di controllo svolte e, dall'altra le risultanze emerse dalle stesse, sono rese disponibili da tutte le strutture aziendali, in particolar modo, da parte di quelle che svolgono funzioni di controllo, tutte le informazioni ed evidenze a ciò necessarie.

Le funzioni aziendali competenti, inoltre, su richiesta del Presidente del Collegio Sindacale attuano quanto necessario per agevolare lo scambio di informazioni con la Società di Revisione.

#### ***La funzione di Assicurazione Qualità***

La funzione di Assicurazione Qualità ha la responsabilità di assicurare la qualità dei prodotti ICAM attraverso la gestione e lo sviluppo del Sistema di Qualità Aziendale e la supervisione delle azioni correttive in caso di non conformità.

In particolare, la funzione svolge le seguenti attività:

- assicura la qualità dei processi aziendali attraverso la gestione e lo sviluppo del Sistema Qualità, le appropriate verifiche ispettive interne e la supervisione delle azioni correttive in caso di non conformità;
- assicura il recepimento di leggi, norme e regolamenti riguardanti processi e prodotti ICAM;
- assicura l'ottenimento e il mantenimento delle certificazioni di qualità aziendali mantenendo i rapporti con gli Enti Certificatori;
- assicura il recepimento delle specifiche di prodotto dei clienti e la certificazione dei processi produttivi nei loro confronti;
- assicura la gestione dei reclami dei clienti, garantendo ove opportuno l'avvio delle azioni correttive.

#### **3.4.2 Responsabilità di controllo e gestione dei rischi del livello operativo**

Il primo livello di controllo è svolto all'interno delle singole unità organizzative aziendali mediante la verifica della rispondenza tra l'attività operativa svolta e le statuite prescrizioni regolamentari e di processo.

Con la definizione del controllo di livello operativo, le singole unità funzionali risultano direttamente responsabili dell'efficacia, efficienza e qualità dei meccanismi organizzativi.

La responsabilità di tale verifica è del singolo Responsabile che si avvale dei collaboratori preposti ed impegnati nelle singole funzioni da lui gestionalmente sovrintese.

### **3.5 LE COMPONENTI DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

Le principali componenti del sistema di controlli interni di ICAM sono:

- *Ambiente di controllo*: riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno ed include i seguenti elementi:
  - integrità e valori etici;
  - filosofia e stile gestionale del Management;
  - struttura organizzativa;
  - attribuzione di autorità e responsabilità;

- politiche e pratiche del personale;
  - competenze del personale.
- *Valutazione dei rischi*: processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
  - *Informazione e comunicazione*: sistema informativo che permette sia ai vertici della Società sia al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.
  - *Attività di controllo*: normative aziendali che assicurano una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentono il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
  - *Monitoraggio*: processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le componenti succitate del sistema dei controlli interni sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

In particolare, i presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello, e sono strutturati su due tipologie di controllo:

- presidi di controllo di tipo organizzativo
  - *segregazione delle responsabilità*: segregazione tra funzioni aziendali incompatibili e separazione dei compiti, ove possibile, tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
  - *sistema dei poteri e delle deleghe*: regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
  - *normativa aziendale*: disposizioni aziendali idonee a fornire una chiara attribuzione di ruoli e responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale;
- presidi di controllo di tipo operativo
  - *procedure aziendali*: riferimenti normativi interni atti a disciplinare la specifica attività (p.e. Procedure, Manuali, Comunicazioni, ecc.)
  - *tracciabilità e archiviazione*: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
  - *monitoraggio e reporting*: processi di monitoraggio delle attività svolte e relativi reporting periodici che evidenzino analisi e risultati di processi/fenomeni, anche in assenza di eventuali anomalie.

## 4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO E LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

---

5.1. LA METODOLOGIA ADOTTATA – 5.2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI – 5.3. VALUTAZIONE DEI RISCHI E DEI CONTROLLI – 5.4. STRUTTURA DEL MODELLO

---

### 4.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA

L'art. 6 comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/01 indica, come uno dei requisiti del Modello, l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili" o "a rischio", cioè quelle attività nell'ambito delle quali potrebbe manifestarsi il rischio di commissione di uno dei reati.

La metodologia seguita da ICAM nella predisposizione e nell'aggiornamento del Modello tiene conto della giurisprudenza sino ad ora formatasi sul D.Lgs. 231/01, che richiede di individuare le attività "sensibili" tramite una visione organizzativa e di controllo dei fenomeni aziendali, non limitandosi quindi ad un'analisi giuridica e formale.

In tale ottica, la Società ha posto in essere e concluso un programma di attività (di seguito "Progetto") volto alla definizione e all'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che, basandosi sulla realtà operativa aziendale e sulle concrete modalità di commissione dei reati, potesse esplicitare la propria funzionalità in modo efficiente ed efficace.

Le attività di progetto sono state svolte da un *team* di lavoro composto da esponenti aziendali e consulenti esterni, sotto la supervisione della Direzione Generale.

In particolare, l'individuazione delle attività sensibili è il risultato di un lavoro di analisi dei processi aziendali condotta parallelamente ad un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero permettere di realizzare le fattispecie delittuose.

In generale, le fasi in cui si sono svolti i lavori per l'adozione e l'aggiornamento del Modello sono di seguito descritte.

#### - Pianificazione e avvio del Progetto

- *esame della struttura organizzativa e di controllo*: esame della *governance*, delle deleghe, dei poteri, della ripartizione dei compiti e delle responsabilità, verifica dell'esistenza di controlli di linea adeguati e di controlli indipendenti, analisi del sistema di emanazione delle normative interne e delle modalità di formalizzazione dei processi;
- *identificazione preliminare delle aree di rischio*: rilevazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati ed individuazione dei responsabili, ovvero delle persone che, in base alle funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle attività sensibili e dei controlli (Responsabili);

- *organizzazione delle interviste*: organizzazione di interviste mirate con i Responsabili aziendali.
- **Valutazione e integrazione dei controlli**
- *effettuazione delle interviste e raccolta delle informazioni*: verifica, con i Responsabili, delle procedure, delle prassi e dei controlli in essere, per accertare la rispondenza alle esigenze di salvaguardia della Società dai rischi derivanti dalla commissione di reati, nelle aree evidenziate come “sensibili”;
  - *valutazione dei rischi e dei controlli ed eventuali integrazioni*: riepilogo del quadro complessivo emerso dalle interviste ai Responsabili, e dei risultati dell’analisi organizzativa; analisi delle attività sensibili rilevate e dell’ambiente di controllo con riferimento ad un Modello “a tendere”, ossia conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001; predisposizione della *Gap Analysis* (sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e Modello a tendere; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento; condivisione del documento con la Direzione Generale della Società).
- **Elaborazione della documentazione**
- *predisposizione dei documenti che descrivono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001* articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, coerente con le linee guida e con le pronunce giurisprudenziali in materia. In particolare:
    - Modello – Parte Generale;
    - Modello – Parte Speciale;
    - Codice Etico.
- **Approvazione della documentazione**
- esame e validazione da parte della Direzione Generale della Società;
  - delibere di Consiglio;
  - rendicontazione in Assemblea.

Nella conduzione delle attività ICAM si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, nel cui ambito sono individuate sia la procedura da seguire per l’adozione dei Modelli, sia alcuni dei possibili strumenti di rilevazione e prevenzione delle fattispecie di Reati.

## **4.2 LE ATTIVITÀ “SENSIBILI”**

A seguito dell’analisi della struttura organizzativa e delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con i Responsabili aziendali e i loro collaboratori, sono state verificate le attività nell’ambito delle quali è possibile ipotizzare l’eventuale commissione dei reati di cui al Decreto. Di tali colloqui è stato redatto verbale, i cui contenuti sono stati condivisi e riportati in apposite schede, che restano nelle carte di lavoro del Progetto.

All’esito, sono state aggiornate le procedure relative alle attività sensibili (cioè a rischio di commissione di reati) già precedentemente individuate:

1. Gestione dei flussi finanziari – Pagamenti;
2. Gestione dei flussi finanziari – Incassi;
3. Acquisto di beni e servizi;
4. Acquisto della materia prima strategica;
5. Vendita;
6. Investimenti;
7. Gestione omaggi e liberalità;
8. Produzione, manutenzione e qualità;
9. Gestione del sistema IT;
10. Selezione, gestione e formazione personale;
11. Gestione del sistema premiante;
12. Gestione trasferite ed autorizzazione rimborsi;
13. Gestione beni mobili registrati;
14. Bilancio e contabilità;
15. Rapporti con soci, sindaci e revisori;
16. Adempimenti in materia fiscale e previdenziale;
17. Rapporti con la P.A.;
18. Selezione e gestione degli agenti intermediari;
19. Ricerca e sviluppo nuovi prodotti;
20. Marketing e partecipazione ad eventi e fiere;
21. Gestione Choco-outlet;
22. Partecipazione a procedimenti giudiziari;
23. Adempimenti in materia ambientale;
24. Adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
25. Gestione dei rapporti intercompany;
26. Gestione degli adempimenti doganali.

### **4.3 VALUTAZIONE DEI RISCHI E DEI CONTROLLI**

Al fine di adempiere a quanto previsto dalla normativa, sono stati individuati e rivalutati in sede di aggiornamento del Modello i rischi/fattispecie di reato cui sono soggette le attività sensibili ed i controlli atti a prevenirli.

I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 giudicati rilevanti a seguito delle attività di *risk assessment* sono descritti nelle schede di intervista predisposte a seguito degli incontri con il personale della Società.

I controlli, in particolare, sono stati identificati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze di controllo ai fini del D.Lgs. 231/2001, della L.

146/2006, del D.Lgs. 81/2008 e del D.Lgs. 152/2006. Pertanto, i suddetti controlli rappresentano solo una parte degli *standard* costituenti il complessivo Sistema dei Controlli Interni di ICAM.

Per ciascuna attività sensibile individuata, la valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue (o similare per i reati ex artt. 25 septies e undecies) considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- rischio astratto di reato: valutazione circa la possibilità in astratto di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
		<b>Rischio astratto reato</b>	

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata, invece, effettuata considerando l'abbinamento e il livello degli standard di controllo esistenti.

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
		<b>Livello di compliance</b>	

Al termine del progetto di aggiornamento del Modello sono state individuate le attività di miglioramento necessarie per portare il livello di *compliance* a livello "alto" per ogni attività sensibile e, quindi, mitigare il rischio di commissione di reati.

#### 4.4 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello, così come predisposto a seguito dell'attività sopradescritta, è costituito da:

1. Parte Generale, contenente le regole ed i principi generali;
2. Parte Speciale, che descrive gli *standard* e i protocolli di controllo con riferimento alle singole attività aziendali sensibili suindicate.

Il Modello è completato da tre allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Elenco reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 (All. 1)

- Codice Etico (All. 2).
- Organigramma aziendale (All. 3);

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello della Società i seguenti documenti interni:

- sistema di procure vigenti;
- le procedure e le regole del sistema di gestione aziendale, le regole operative e l'intera documentazione adottata dalla Società per la conduzione delle attività di *business* ed il controllo dei processi aziendali;
- Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Tali documenti sono conservati e aggiornati a cura delle Funzioni interne competenti.

#### **4.5 SEGNALAZIONI DI REATI, VIOLAZIONI O IRREGOLARITÀ NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING)**

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (che ha recepito la Direttiva UE n. 2019/1937 “riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”) è intervenuto modificando la normativa introdotta con la Legge 179/2017 per la tutela dei c.d. “whistleblower”, prevedendo l’obbligo per i “soggetti del settore privato”, di implementare un sistema che consenta ai propri dipendenti/lavoratori/persone che operano nel contesto aziendale (compresi anche consulenti, collaboratori, azionisti, volontari, tirocinanti, etc.) la possibilità di segnalare eventuali violazioni di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo attuale o passato (c.d. *whistleblowing*).

Ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. q), n. 1), del D.Lgs. 24/2023 per “soggetti del settore privato” destinatari degli obblighi previsti dalla normativa si intendono coloro che, indipendentemente dal numero di dipendenti impiegati, “rientrano nell’ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti”. Da ciò deriva la necessità per la Società di adeguarsi alla predetta normativa.

In proposito, in osservanza dell’art. 6, comma 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001, la Società ha adottato un’apposita procedura (“Procedura di Gestione delle Segnalazioni”) che individua le modalità per l’invio di segnalazioni di eventuali illeciti, la gestione di tali comunicazioni nonché il soggetto o i soggetti deputati al ricevimento delle stesse (il c.d. Gestore).

La norma in questione mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori, nonché dei collaboratori, liberi professionisti, consulenti che svolgono la loro attività presso (non per forza per conto) la Società e degli azionisti e delle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, nella rilevazione di possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare clienti, colleghi o la stessa reputazione ed integrità dell’impresa, introducendo specifiche tutele a favore del segnalante. A tal fine la norma interviene su un duplice piano: da un lato, imponendo a enti e imprese di creare una procedura organizzativa che consenta, a chi ritenga di dover segnalare o denunciare un illecito, di agire senza mettere a repentaglio la propria posizione sul piano personale in seguito alla denuncia; dall’altro lato, prevedendo un sistema di garanzie sostanziali e processuali volte a impedire che dalla segnalazione o denuncia possano derivare forme di ritorsione da parte del datore di lavoro.

Le segnalazioni dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e la Società non sarà tenuta a prendere in considerazione le segnalazioni, che appaiano, ad un primo esame, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate, o comunque al di fuori dell'ambito di applicazione della normativa in materia di *whistleblowing*.

In particolare, la procedura individua quale ente deputato al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni un organo collegiale composto dai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I soggetti che gestiscono le segnalazioni:

- ricevono formale incarico come componenti dell'ente gestore dei canali interni che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzato *ex artt. 29 Reg. UE 679/2016* (anche "GDPR") e *2-quaterdecies D. Lgs. n. 196/2003* (anche "Codice Privacy"). La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla segnalazione, di cui le Società sono Titolari del trattamento *ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR*;
- assicurano indipendenza e imparzialità;
- ricevono un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del *whistleblowing*, anche con riferimento a casi concreti.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto e/o in forma orale con le modalità descritte dalla Procedura di Gestione delle Segnalazioni, cui si rimanda per il maggior dettaglio.

Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante e/o di altro soggetto tutelato dal D.Lgs. 24/2023 o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per conto della Società nonché la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate saranno sanzionate secondo le modalità previste al capitolo 8 ed in conformità alla specifica procedura.

È sanzionata la condotta di chi effettui segnalazioni di cui è accertato il carattere diffamatorio o calunnioso nei termini di cui all'art. 16 D.Lgs. 24/2023.

In ogni caso, è vietata dalla Società qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni, assicurando al segnalante la riservatezza circa la propria identità.

## 5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

---

5.1 IDENTIFICAZIONE - 5.2 COMPITI E POTERI - 5.3 FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - 5.3.1 *Presidenza dell'Organismo* - 5.3.2 *Convocazione e adunanze* - 5.4 FLUSSI INFORMATIVI – SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA – SEGNALAZIONI CHE RIVESTONO PARTICOLARE CARATTERE DI URGENZA – 5.4.1 *Raccolta e conservazione delle informazioni* - 5.4.2 *Flussi informativi verso gli organi societari*

---

### 5.1 IDENTIFICAZIONE

L'Organismo di Vigilanza della Società, coerentemente con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, deve essere in possesso, collegialmente, dei seguenti requisiti:

- *autonomia ed indipendenza*: la posizione dell'Organismo nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente). Tale requisito è assicurato collocando gerarchicamente l'OdV in una posizione più elevata possibile e non attribuendo all'Organismo compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- *professionalità*: l'Organismo ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello; pertanto i suoi componenti devono essere in possesso di competenze tecniche tali da garantire un efficace contributo allo svolgimento delle funzioni ed al perseguimento degli obiettivi propri dell'Organismo;
- *continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza, per poter garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, deve essere dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza.

ICAM identifica l'Organismo di Vigilanza in un organismo collegiale che riferisce al Consiglio di Amministrazione.

Alla luce dei principi sopra enunciati, l'Organismo di Vigilanza di ICAM è composto da:

- un Amministratore privo di deleghe o un componente del Collegio Sindacale, con competenze in materia amministrativo-contabile;
- due componenti esterni individuati tra professionisti con comprovata esperienza in materia antinfortunistica e in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

La nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, il quale determina altresì il compenso spettante ai medesimi.

L'Organismo di Vigilanza si avvale, nello svolgimento dei compiti affidatigli, del supporto operativo e della collaborazione delle unità organizzative competenti per i diversi profili specifici, quali, a titolo esemplificativo:

- dell'unità organizzativa che si occupa degli acquisti (strategici e non);
- dell'unità organizzativa competente per la funzione di amministrazione;
- dell'unità organizzativa competente per la funzione di sicurezza sui luoghi di lavoro.

A tali fini dovranno essere predisposti appositi strumenti che prevedano i flussi informativi e precisi obblighi di lealtà e di riservatezza nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Sono cause di incompatibilità, e pertanto determinano l'ineleggibilità o la decadenza dei singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- l'esser membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o direttori generali della Società o della Società di Revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile;
- l'avere relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione;
- l'aver avuto un rapporto di pubblico impiego, nell'ultimo triennio, presso pubbliche amministrazioni centrali o locali;
- l'essere in una posizione di conflitto di interesse con la Società o con le controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- l'esser stato destinatario di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- l'aver subito una condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la pendenza di un procedimento o pronuncia di decreto di applicazione di una misura di prevenzione di cui al D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 ovvero sussistenza delle cause di divieto, di decadenza o di sospensione previste dall'art. 67 del D.Lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, all'atto della nomina, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi in capo agli esponenti dell'Organismo di Vigilanza.

Laddove alcuna delle sopra richiamate cause di incompatibilità si dovesse configurare a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente all'integrazione della composizione dell'Organismo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono in qualunque tempo revocabili per giusta causa e/o per giustificato motivo, in ogni caso in nessun modo legati all'espletamento dei compiti e dei poteri dell'Organismo, dal Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
- la "*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di componente interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione di ICAM incompatibili con i requisiti di "*autonomia e indipendenza*" e "*continuità di azione*" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che

- lo riguarda (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di componente esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
  - il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Le scelte e le deliberazioni assunte dall'Organismo di Vigilanza nell'espletamento delle funzioni ad esso attribuite dal D.Lgs. 231/01 non possono essere sindacate da parte di nessun organo della Società, né per tale attività nessuno dei componenti dell'Organismo stesso può essere in alcun modo assoggettato a conseguenze negative di sorta o a sanzioni disciplinari, fatti salvi i casi di dolo o colpa grave.

## 5.2 COMPITI E POTERI

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere un collegamento costante con la Società di Revisione;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività ed assicurarne l'attuazione;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività "sensibili" ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- suggerire alle funzioni competenti l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- richiedere che qualunque dipendente e/o dirigente della Società – ivi compresi i Consiglieri ed i Sindaci – forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

### **5.3 FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **5.3.1 Presidenza dell'Organismo**

L'Organismo di Vigilanza nomina autonomamente un Presidente dell'Organismo di Vigilanza; è poi facoltà dell'Organismo nominare un Segretario, scegliendolo anche al di fuori dei suoi componenti.

#### **5.3.2 Convocazione ed adunanze**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza trimestrale. È inoltre convocato dal Presidente ogniqualvolta il medesimo ne ravvisi la necessità, nel luogo fissato, a mezzo di apposito avviso trasmesso a tutti i componenti.

L'Organismo è inoltre convocato dal Presidente qualora ne faccia richiesta anche uno solo dei membri.

La convocazione viene fatta dal Presidente mediante ogni mezzo ritenuto idoneo a garantire una comunicazione certa ed immediata da effettuare almeno due giorni prima di quello fissato per l'adunanza a ciascun componente, o, in caso di urgenza, almeno un giorno prima. L'avviso di convocazione deve contenere il luogo, il giorno, l'ora della riunione e l'elenco delle materie da trattare.

L'Organismo di Vigilanza è validamente costituito con la presenza della totalità dei suoi membri.

Il membro che, senza giustificato motivo, non partecipa a due riunioni dell'Organismo, decade dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza delibera validamente con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti.

Di ogni adunanza viene redatto apposito processo verbale, sottoscritto dal Presidente e dal Segretario, se nominato. In alternativa sottoscritto da tutti i membri.

#### **5.3.3 Durata**

La durata in carica dell'Organismo coincide, di norma, con quella del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato, fatte salve eventuali ed eccezionali asincronie.

### **5.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i 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 e che possano coinvolgere ICAM;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate, in relazione ai Reati, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

- i) I Referenti dei processi sensibili, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, inviano una comunicazione all'Organismo di Vigilanza con una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza e l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;
- ii) I Referenti dei processi sensibili devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
  - a) l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
  - b) gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
  - c) il sistema delle deleghe e procure ed ogni suo aggiornamento;
  - d) gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
  - e) i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- iii) Tutti i dipendenti ed i membri degli organi della Società devono comunicare la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza. In ogni caso devono essere sempre oggetto di comunicazione:
  - a) i 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, che possano coinvolgere la Società;
  - b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.
- iv) Tutti i dipendenti ed i membri degli organi della Società possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Tali comunicazioni potranno essere inviate mediante i seguenti canali di informazione:

- *e-mail* alla casella di posta elettronica [organismodivigilanza231@icamcioccolato.it](mailto:organismodivigilanza231@icamcioccolato.it) dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi della Società e dei collaboratori esterni;
- Lettera cartacea inviata tramite posta ad un membro dell'OdV o, comunque, all'Organismo presso la sede della Società.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo Capitolo 8 - Sistema Disciplinare.

#### **5.4.1 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico riservato. Soggetti esterni all'Organismo possono accedere a detto archivio solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

#### **5.4.2 Flussi informativi verso gli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite del proprio Presidente o di altro membro designato dallo stesso Organismo, informa il Consiglio di Amministrazione sull'applicazione e sull'attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità di interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'esercizio trascorso ed un piano delle attività previste per l'esercizio in corso, da sottoporre all'esame del Consiglio in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio d'esercizio;
- ogni volta che sia necessario e con tempestività, le comunicazioni relative al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio violazioni dei principi contenuti nel Modello, ecc.) o a comunicazioni ricevute o ad altre fattispecie che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché attivi le opportune iniziative.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

## 6 CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO

---

### 6.1. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

---

#### 6.1 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello in caso di modifiche sostanziali dovute all'entrata in vigore di nuove disposizioni normative e/o al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo alle unità organizzative a ciò preposte ovvero, in casi di particolare rilevanza, direttamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a rendere operative le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione ed a curare la divulgazione dei contenuti all'interno della Società.

L'Organismo di Vigilanza è competente per l'aggiornamento del Modello in caso di modifiche formali conseguenti a modifiche normative e/o organizzative, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività e snellezza e di ridurre al minimo i disallineamenti tra i processi operativi, da un lato, e le prescrizioni contenute nel Modello.

Nell'ambito della relazione annuale, l'Organismo può presentare al Consiglio di Amministrazione, un'eventuale informativa in merito alle variazioni apportate e che si propone di apportare al Modello.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) modifiche normative;
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'ente;
- iii) risultanze dei controlli;
- iv) significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, possono essere effettuate dal Direttore Generale qualora le modifiche al Modello attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni dell'ente munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività della Società;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

## 7 PIANO DI COMUNICAZIONE

---

### 8.1. INTRODUZIONE - 8.2. DIFFUSIONE – 8.3. FORMAZIONE

---

#### 7.1 INTRODUZIONE

ICAM assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello all'interno ed all'esterno della propria struttura.

In particolare, obiettivo di ICAM è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello a tutti i soggetti (dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti) che intrattengono relazioni con la Società.

Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi di governo dell'ente, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori e i consulenti esterni.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, nel caso di violazione delle disposizioni del Modello;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che ICAM non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui ICAM intende attenersi.

#### 7.2 DIFFUSIONE

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è comunicato formalmente mediante consegna di copia cartacea ai componenti degli organi sociali ed ai dirigenti, che sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e di adesione ai principi contenuti nel Modello. Le dichiarazioni sono archiviate e conservate dall'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è distribuito a tutti i dipendenti ed è portato a conoscenza di tutti i soggetti con cui ICAM intrattiene relazioni, anche attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale [www.icamcioccolato.it](http://www.icamcioccolato.it).

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per informare circa le eventuali modifiche apportate al Modello.

### 7.3 FORMAZIONE

La Società organizzerà iniziative di formazione per i dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto. A completamento delle attività di formazione sarà prevista la compilazione di questionari e delle relative dichiarazioni attestanti l'avvenuta formazione.

La Società provvederà nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo e alle responsabilità rivestite all'interno di ICAM, alla sua attuazione e al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello e del Codice Etico o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sul server della Società in un'area dedicata.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete della Società, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto condiviso e monitorato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con ICAM rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, agenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornisce ai soggetti terzi il Codice Etico ed, eventualmente, un estratto del Modello, a seconda dell'effettiva necessità in relazione alle aree sensibili in cui svolgono le loro attività.

## 8 SISTEMA DISCIPLINARE

---

8.1. FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE - 8.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI – 8.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI – 8.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI - 8.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI - 8.6. MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI

---

### 9.1 PRINCIPI GENERALI

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

La definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento integri gli estremi di una fattispecie di Reato.

Il sistema disciplinare, delineato di seguito, si applica anche nei confronti di coloro che:

- commettono ritorsioni nei confronti del segnalante, ostacolano o tentano di ostacolare la segnalazione;
- non hanno istituito i canali di segnalazione, non hanno adottato le procedure per la gestione delle segnalazioni e/o non svolgono attività di verifica delle segnalazioni ricevute (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
- per i fatti oggetto di segnalazione sono stati condannati, anche in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia o in sede civile, quando hanno agito con dolo o colpa grave.

### 9.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisce parte sostanziale ed integrante degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., cui i dipendenti di ICAM si devono attenere nello svolgimento delle proprie mansioni.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei dipendenti di ICAM.

Il contenuto del Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, è comunicato a tutti i dipendenti mediante gli strumenti previsti dal Capitolo 7 - "Piano di Comunicazione".

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà promossa un'azione disciplinare da parte delle strutture aziendali competenti, finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di ICAM, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro applicabili, e precisamente:

1. incorre nel provvedimento di "rimprovero verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
2. incorre nel provvedimento di "biasimo inflitto per iscritto" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
3. incorre nel provvedimento della "sospensione dal servizio e dal trattamento economico" il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo alla Società, ovvero il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 2. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ancorché potenziale ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono la Società a rischi di sanzioni amministrative o interdittive.
4. incorre nel provvedimento della "risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo" il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un Reato o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle relative misure; tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;
5. incorre nel provvedimento della "risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa" il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un grave inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato, o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3, prima parte. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro applicabili in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro applicabili dalla contestazione dell'addebito.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di ICAM.

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

### **9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;

- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così l'ente all'applicazione di sanzioni ex D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, ICAM adotta nei confronti del dirigente la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra ICAM e il dirigente, la sanzione può essere individuata, a termini di legge e del CCNL di riferimento, nel licenziamento.

#### **9.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **9.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto tutti i membri del Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **9.6 MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI**

Ogni violazione da parte della rete di vendita, consulenti/collaboratori esterni o *partner* commerciali delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei Reati da parte degli stessi, sarà, per quanto possibile, sanzionata nell'ambito dei rimedi previsti in caso di inadempimento contrattuale.