

Modello organizzativo

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 231
dell'8 giugno 2001

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

Sede Legale e Amministrativa– Via S.Rosa, 5 – 26816 Ossago Lodigiano (LO)

Stabilimento 1 – Via Santa Rosa, 5 – Ossago Lodigiano (LO) - Tel. +39 0371 87781 – fax +39 0371 87037

Stabilimento 2 - Piazzale Giacobbe Bustaffa, 1 – 46031 Bagnolo San Vito (MN) - Tel. +39 0376 25001 – fax +39 0376 250055

<http://www.stellabianca.it> – e-mail: info@stellabianca.it

Capitale Sociale € 2.100.000 Int.Vers. – Cod.Fisc. e P.IVA IT 01633850159

R.I. Lodi 01633850159 – R.E.A. Lodi 843567 – Mincomes LO 004241

<u>A) Parte generale</u>	<u>3</u>
<u>1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001</u>	<u>3</u>
<u>1.1. La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche</u>	<u>3</u>
<u>1.2. L'applicazione del modello organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel decreto</u>	<u>4</u>
<u>2. Il modello organizzativo</u>	<u>5</u>
<u>2.1. Redazione del modello</u>	<u>5</u>
<u>2.2. Struttura del modello organizzativo: parte generale e speciale</u>	<u>6</u>
<u>2.3. Scopo e contenuto essenziale del modello organizzativo</u>	<u>6</u>
<u>2.4. Principi per i processi interni</u>	<u>6</u>
<u>2.5. Modifica e adeguamento del modello</u>	<u>7</u>
<u>2.6. Diffusione del modello e formazione dei dipendenti</u>	<u>7</u>
<u>3. L'organo di vigilanza</u>	<u>8</u>
<u>3.1. Disposizioni generali</u>	<u>8</u>
<u>3.2. Nomina e revoca dell'organo di vigilanza</u>	<u>8</u>
<u>3.3. Compiti ed attribuzioni dell'organo</u>	<u>9</u>
<u>3.4. Regolamento dell'organo di vigilanza</u>	<u>10</u>
<u>3.5. Obblighi informativi nei confronti dell'organo di vigilanza</u>	<u>10</u>
<u>3.6. Canale interno per le segnalazioni di violazioni - Segnalazioni all'OdV</u>	<u>10</u>
<u>3.7. Verifica dell'efficacia del modello da parte dell'organo</u>	<u>11</u>
<u>4. Sanzioni disciplinari</u>	<u>12</u>

Allegati

1. Codice etico

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

Sede Legale e Amministrativa– Via S.Rosa, 5 – 26816 Ossago Lodigiano (LO)
Stabilimento 1 – Via Santa Rosa, 5 – Ossago Lodigiano (LO) - Tel. +39 0371 87781 – fax +39 0371 87037
Stabilimento 2 - Piazzale Giacobbe Bustaffa, 1 – 46031 Bagnolo San Vito (MN) - Tel. +39 0376 25001 – fax +39 0376 250055
<http://www.stellabianca.it> – e-mail: info@stellabianca.it
Capitale Sociale € 2.100.000 Int.Vers. – Cod.Fisc. e P.IVA IT 01633850159
R.I. Lodi 01633850159 – R.E.A. Lodi 843567 – Mincomes LO 004241

A) Parte generale

1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

1.1. La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

3

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, di seguito detto per semplicità „decreto“, venne emanato in base alla delega legislativa contenuta nella Legge n. 300 del 29 settembre 2000 e regola, in applicazione di vari trattati comunitari ed internazionali, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e consorzi.

Il decreto sancisce nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio sia stato commesso un determinato reato da un organo direttivo dello stesso. Diviene con ciò possibile perseguire penalmente gli enti che abbiano tratto vantaggio, diretto o indiretto, dalla commissione del reato. La responsabilità descritta si affianca a quella strettamente penale dell'autore del reato.

Il decreto prevede varie sanzioni, tra cui, accanto alle sanzioni pecuniarie, il divieto di attività, la revoca di licenze, autorizzazioni o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, la revoca di finanziamenti e contributi ed ogni altra sovvenzione, il divieto di fare pubblicità, il sequestro dei beni utilizzati per commettere il reato nonché la pubblicazione della sentenza.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche sussiste anche qualora non sia stato possibile individuare il colpevole o se il reato sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. Essa sussiste inoltre anche per i reati commessi all'estero qualora la sede principale dell'ente sia in Italia e lo Stato straniero, nel cui territorio il reato sia stato commesso, non lo persegua.

I reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti sono per definizione di legge:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico. (Art. 24 D.lgs. 231/2001)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.lgs. 231/2001)
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.lgs. 231/2001)
- Concussione e corruzione (Art. 25 D.lgs. 231/2001)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (Art. 25-bis D.lgs. 231/2001)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001)
- Reati societari (Art. 25-ter D.lgs. 231/2001)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater D.lgs. 231/2001)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1 D.lgs. 231/2001)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001)
- Abusi di mercato (Art. 25-sexies D.lgs. 231/2001)
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies D.lgs. 231/2001)

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

Sede Legale e Amministrativa– Via S.Rosa, 5 – 26816 Ossago Lodigiano (LO)
Stabilimento 1 – Via Santa Rosa, 5 – Ossago Lodigiano (LO) - Tel. +39 0371 87781 – fax +39 0371 87037
Stabilimento 2 - Piazzale Giacobbe Bustaffa, 1 – 46031 Bagnolo San Vito (MN) - Tel. +39 0376 25001 – fax +39 0376 250055
<http://www.stellabianca.it> – e-mail: info@stellabianca.it
Capitale Sociale € 2.100.000 Int.Vers. – Cod.Fisc. e P.IVA IT 01633850159
R.I. Lodi 01633850159 – R.E.A. Lodi 843567 – Mincomes LO 004241

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-*octies* D.lgs. 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-*novies* D.lgs. 231/2001)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies* D.lgs. 231/2001)
- Reati ambientali (Art. 25-*undecies* D.lgs. 231/2001)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies* D.lgs. 231/2001)
- Delitti in materia di razzismo e xenofobia (Art. 25-*terdecies* D.lgs. 231/2001)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 – *quaterdecies* D.lgs. 231/2001);
- Reati tributari (Art. 25 – *quiesdecies* D.lgs. 231/2001);
- Contrabbando (Art. 25 – *sexiesdecies* D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-*ocites. 1.* D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-*septiesdecies* D.lgs. 231/01);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-*duodevicies* D.lgs. 231/01);

La responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro vantaggio o interesse presuppone, ai sensi dell'art. 5 D.lgs. 231/01, che essi siano commessi da persone:

- a) Che sono titolari della rappresentanza legale dell'ente, lo amministrano o gestiscono o siano a capo di un'unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria o che comunque risultino essere amministratori anche di fatto della società o ne controllino la maggioranza;
- b) Siano direttamente sottoposte alle persone di cui sub a) o guidate da esse.

L'ente non risponde se le persone anzidette hanno agito esclusivamente per interesse personale o di soggetti terzi.

Mentre l'art. 5 del decreto dispone che la responsabilità amministrativa sussista se il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, l'art. 25 ter limita detta responsabilità, nell'ambito dei reati societari, all'ipotesi di delitti commessi nell'*interesse* dell'ente.

1.2. L'applicazione del modello organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel decreto

L'art. 6 del Decreto prevede un'esplicita causa di esclusione della punibilità per cui l'ente, nel caso di reati commessi da persone in posizione "apicale" (art. 5, comma. 1, lettera a) vada esente da pena qualora dimostri che:

- a) L'organo di amministrazione dell'ente, prima della commissione del reato, abbia approvato ed introdotto un modello organizzativo che appaia idoneo a impedire la commissione dei reati previsti nel Decreto;
- b) Il compito di vigilare sulla effettività e sul rispetto del modello organizzativo e di curarne l'aggiornamento sia attribuito ad un organo interno, che disponga di competenze di iniziativa e controllo autonome;

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

Sede Legale e Amministrativa – Via S.Rosa, 5 – 26816 Ossago Lodigiano (LO)

Stabilimento 1 – Via Santa Rosa, 5 – Ossago Lodigiano (LO) - Tel. +39 0371 87781 – fax +39 0371 87037

Stabilimento 2 - Piazzale Giacobbe Bustaffa, 1 – 46031 Bagnolo San Vito (MN) - Tel. +39 0376 25001 – fax +39 0376 250055

http://www.stellabianca.it – e-mail: info@stellabianca.it

Capitale Sociale € 2.100.000 Int.Vers. – Cod.Fisc. e P.IVA IT 01633850159

R.I. Lodi 01633850159 – R.E.A. Lodi 843567 – Mincomes LO 004241

- c) Le persone abbiano commesso il fatto eludendo intenzionalmente e fraudolentemente il modello organizzativo;
- d) L'organo sub b) non abbia omesso la propria vigilanza o non l'abbia esercitata in maniera insufficiente.

I modelli indicati sub a) debbono soddisfare determinati requisiti minimi. Essi in particolare debbono:

- a) Indicare i singoli ambiti di attività e di funzione nel cui contesto possano essere concretamente commessi i reati di cui al Decreto;
- b) Prevedere protocolli specifici e modelli di attività che regolino i processi decisionali ed esecutivi in relazione alla prevenzione della commissione dei reati;
- c) Prevedere modalità di impiego delle risorse finanziarie che impediscano la commissione dei reati;
- d) Stabilire obblighi informativi nei confronti dell'organo che vigila sul rispetto e l'efficacia del modello organizzativo;
- e) Introdurre un sistema disciplinare che persegua il mancato rispetto del modello.

Qualora invece il reato sia commesso da persone che siano gerarchicamente sottoposte o vigilate dalle persone suddette l'onere probatorio incombe al pubblico ministero, cioè, sarà l'accusa a dover provare che la commissione di reati è stata resa possibile dalla violazione di obblighi di indirizzo o vigilanza da parte di queste.

Si ribadisce comunque che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora questa abbia introdotto un idoneo modello organizzativo e l'abbia effettivamente implementato.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (recepimento della Direttiva (UE) n. 2019/2017 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione - whistleblowing) e all' art. 6, comma 2-bis D.Lgs. 231/01 i modelli organizzativi devono inoltre prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di discriminazione e un sistema disciplinare definito ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e).

In riferimento alle suddette disposizioni di legge, la Stella Bianca ha definito e stabilito i principi, le procedure e le linee guida interne nel Regolamento sulla segnalazione delle violazioni ("Whistleblowing") del 11.12.2023

2. Il modello organizzativo

2.1. Redazione del modello

La Stella Bianca S.r.l. (di seguito anche "Stella Bianca") considera l'introduzione e l'applicazione del modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01 una misura sensata ed adeguata a sensibilizzare i propri collaboratori nonché le altre persone che siano in rapporto con essa in merito ad un comportamento corretto e trasparente e per evitare con ciò la commissione dei reati previsti nel Decreto.

In questo senso il consiglio d'amministrazione nella propria seduta del 11.12.2023 ha deciso l'introduzione e attuazione del modello organizzativo e l'istituzione di un organo di vigilanza costituito in forma collegiale.

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

Sede Legale e Amministrativa– Via S.Rosa, 5 – 26816 Ossago Lodigiano (LO)

Stabilimento 1 – Via Santa Rosa, 5 – Ossago Lodigiano (LO) - Tel. +39 0371 87781 – fax +39 0371 87037

Stabilimento 2 - Piazzale Giacobbe Bustaffa, 1 – 46031 Bagnolo San Vito (MN) - Tel. +39 0376 25001 – fax +39 0376 250055

http://www.stellabianca.it – e-mail: info@stellabianca.it

Capitale Sociale € 2.100.000 Int.Vers. – Cod.Fisc. e P.IVA IT 01633850159

R.I. Lodi 01633850159 – R.E.A. Lodi 843567 – Mincomes LO 004241

2.2. Struttura del modello organizzativo: parte generale e speciale

Il modello è composto di una parte generale e di una speciale:

- La parte generale contiene i principi fondamentali del modello, le disposizioni che riguardano l'organo di vigilanza, le sanzioni disciplinari;
- La parte speciale definisce le varie aree di rischio nonché le norme comportamentali in merito ai vari reati previsti nel Decreto.

2.3. Scopo e contenuto essenziale del modello organizzativo

Il modello propone un sistema strutturato di processi interni e controllo che prevengano la commissione dei reati previsti nel Decreto.

In particolare, vengono indicate le singole aree d'attività ed i relativi rischi in rapporto ai vari reati. Inoltre, vengono stabiliti, per le singole aree, processi organizzativi e idonee misure di controllo. Viene poi introdotto un sistema disciplinare che sanziona la violazione delle prescrizioni previste nel modello. In questo modo è possibile da un lato prevenire la commissione di fatti di reato, ma anche creare la consapevolezza nei singoli, che essi, in caso di violazione del modello ed avendo esposto l'ente a sanzioni potenzialmente perniciose, potranno a loro volta essere puniti.

Contenuti essenziali del modello:

- Attribuzione della funzione di controllo in merito al rispetto ed all'efficacia del modello all'organo di vigilanza e l'introduzione di obblighi informativi verso di esso;
- Formulazione di principi fondamentali in merito ai processi interni
- Introduzione di un sistema disciplinare che persegua le violazioni delle prescrizioni del modello;
- Elenco delle singole aree di attività e funzionali, nel cui ambito possano concretamente venire commessi i reati previsti nel Decreto (c.d. „aree sensibili“).

2.4. Principi per i processi interni

Le procedure ed i processi interni stabiliti sono volti a prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto. Tutte le procedure interne debbono essere conformi ai principi contenuti nel presente modello.

L'introduzione di nuove procedure e processi interni nonché il loro adeguamento e modifica può avvenire solo sentito l'organo di vigilanza.

Le procedure debbono comunque rispettare i seguenti principi:

- Deve essere garantita la tracciabilità di tutti i documenti, operazioni e processi e delle persone coinvolte anche ai fini di garantire processi decisionali trasparenti ed obiettivi;
- Debbono essere definiti chiaramente i compiti e gli ambiti di competenza e vanno distinte le funzioni di controllo e di direzione;
- I documenti e gli atti che riguardano l'attività dell'impresa debbono essere archiviati e conservati;
- La scelta di collaboratori interni ed esterni deve seguire criteri obiettivi e logici;

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

Sede Legale e Amministrativa– Via S.Rosa, 5 – 26816 Ossago Lodigiano (LO)

Stabilimento 1 – Via Santa Rosa, 5 – Ossago Lodigiano (LO) - Tel. +39 0371 87781 – fax +39 0371 87037

Stabilimento 2 - Piazzale Giacobbe Bustaffa, 1 – 46031 Bagnolo San Vito (MN) - Tel. +39 0376 25001 – fax +39 0376 250055

<http://www.stellabianca.it> – e-mail: info@stellabianca.it

Capitale Sociale € 2.100.000 Int.Vers. – Cod.Fisc. e P.IVA IT 01633850159

R.I. Lodi 01633850159 – R.E.A. Lodi 843567 – Mincomes LO 004241

- Deve essere chiaramente definita la competenza di spesa;
- Il sistema di procure e autorizzazioni deve essere adeguato all'organigramma dell'impresa; in caso di modifica dell'organigramma aziendale vanno adeguate le procure ed autorizzazioni esistenti.

2.5. Modifica e adeguamento del modello

7

Modifica e adeguamento del modello organizzativo che siano rese necessarie da modifiche legislative o mutamenti nella struttura aziendale vengono decisi dal consiglio d'amministrazione su proposta dell'organo di vigilanza.

2.6. Diffusione del modello e formazione dei dipendenti

La Stella Bianca cura la diffusione del modello e la sua effettiva conoscenza da parte dei collaboratori e di tutte le altre persone, che siano coinvolte nell'ambito di applicazione del modello. La relativa informazione e formazione del personale ha luogo per mezzo dell'ufficio amministrativo in stretta collaborazione con l'organismo di vigilanza.

Sia il personale con mansioni direttive che gli altri collaboratori vengono informati per iscritto dell'introduzione del modello e in merito a modifiche ed integrazioni. Il modello è messo a disposizione mediante pagina web di Stella Bianca. I singoli sono tenuti a confermarne il ricevimento e la presa visione.

I nuovi collaboratori, mediante apposito passo nella lettera di assunzione, sono da informare sull'applicazione del modello.

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

Sede Legale e Amministrativa – Via S.Rosa, 5 – 26816 Ossago Lodigiano (LO)

Stabilimento 1 – Via Santa Rosa, 5 – Ossago Lodigiano (LO) - Tel. +39 0371 87781 – fax +39 0371 87037

Stabilimento 2 - Piazzale Giacobbe Bustaffa, 1 – 46031 Bagnolo San Vito (MN) - Tel. +39 0376 25001 – fax +39 0376 250055

http://www.stellabianca.it – e-mail: info@stellabianca.it

Capitale Sociale € 2.100.000 Int.Vers. – Cod.Fisc. e P.IVA IT 01633850159

R.I. Lodi 01633850159 – R.E.A. Lodi 843567 – Mincomes LO 004241

3. L'organo di vigilanza

3.1. Disposizioni generali

Come previsto dall'art. 6, punto 1 b), del Decreto il compito di vigilare sull'efficacia ed il rispetto del modello nonché curarne l'aggiornamento è affidato ad un organo dell'impresa che disponga di competenze autonome di iniziativa e controllo.

L'organo esercita un'attività continua di vigilanza in ordine al rispetto ed all'efficacia del modello e ne cura i necessari adattamenti.

Per garantire la necessaria autonomia ed indipendenza dell'organo esso deve essere indipendente e distinto rispetto alla struttura complessiva dell'impresa e disporre di un'adeguata dotazione finanziaria. I suoi membri non possono partecipare alla gestione dell'impresa.

I membri dell'organo debbono inoltre disporre delle necessarie conoscenze in materia. In particolare, debbono essere garantite conoscenze in materia giuridica (prevalentemente in diritto penale) nonché esperienza operativa in ambito ispettivo e consulenziale.

3.2. Nomina e revoca dell'organo di vigilanza

Nomina, sostituzione e revoca dell'organo di vigilanza hanno luogo mediante delibere del consiglio d'amministrazione.

La nomina a membro dell'organo di vigilanza avviene a seguito della verifica dell'idoneità in base alla qualificazione professionale ed all'onorabilità da parte del consiglio d'amministrazione. Il chiamato deve inoltre dichiarare per iscritto che non sussistono cause di incompatibilità con la carica. Tali possono essere:

- Conflitti di interesse con l'azienda che possano limitare l'indipendenza nell'esercizio della funzione;
- Partecipazioni dirette o indirette del chiamato all'azienda che siano idonee a garantire un'influenza determinante su di essa;
- Avere, nel triennio anteriore alla nomina, ricoperto posizioni rilevanti in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure liquidatorie;
- Condanna definitiva del chiamato, anche da parte di autorità straniere, per i delitti previsti nel Decreto o per infrazioni alla deontologia professionale;
- Condanna definitiva del chiamato che importi l'interdizione dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle imprese o delle persone giuridiche.

La revoca dei membri dell'organo ha luogo se sussista una giusta causa ed a seguito di delibera del consiglio d'amministrazione. In seguito, si elencano a livello meramente esemplificativo alcune cause di esclusione:

- Perdita dei presupposti di professionalità, onorabilità ed indipendenza;
- Sopravvenire di una causa di incompatibilità;
- Grave negligenza nell'esercizio della funzione;

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

- Omessa o insufficiente esercizio dell'attività di vigilanza che risulti da una sentenza passata in giudicato, in cui l'azienda sia stata condannata per uno dei delitti enumerati dal Decreto;
- Attribuzione al chiamato di compiti e responsabilità aziendali che siano incompatibili con il principio di indipendenza dell'organo di vigilanza.

3.3. Compiti ed attribuzioni dell'organo

Sono attribuiti all'organo di vigilanza i seguenti compiti:

- Vigilanza sul rispetto delle prescrizioni contenute nel modello
- Vigilanza sull'efficacia del modello in ordine alla prevenzione dei reati in relazione alla concreta struttura aziendale
- Formulazione di proposte relative alla modifica ed all'adeguamento del modello in caso di modifiche legislative o di mutamento della situazione aziendale, nonché in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel modello

È particolare dovere dell'organo:

- Effettuare i controlli previsti nel modello;
- Osservare i processi aziendali di modo da poter adeguare tempestivamente l'elenco delle aree sensibili;
- Effettuare controlli periodici delle aree sensibili e dei relativi processi ed attività;
- Prendere, in collaborazione con la direzione e la gestione del personale, iniziative volte a diffondere il modello ed a favorirne la conoscenza ed il rispetto da parte del personale;
- Raccogliere e approfondire informazioni e segnalazioni relative a condotte o a situazioni di fatto che possano comportare violazioni delle prescrizioni del modello o la commissione di reati;
- Garantire il coordinamento – anche mediante riunioni periodiche – dei reparti dell'azienda al fine di migliorare la vigilanza su attività e procedure nelle varie aree sensibili;
- Riferire periodicamente al consiglio d'amministrazione sul rispetto e l'implementazione del modello.

I compiti e le competenze dell'organo di vigilanza, qui enumerati in termini generali, saranno descritti più nel dettaglio, precisati e specificati in un apposito regolamento da approntarsi ed approvarsi.

L'organo di vigilanza fa periodicamente rapporto al consiglio d'amministrazione e propone allo stesso, almeno con frequenza annuale, una relazione della propria attività (controlli effettuati, eventuali adeguamenti del modello ecc.). Esso informa il consiglio su eventuali modifiche di legge nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti.

È prerogativa del consiglio d'amministrazione convocare in ogni momento l'organo di vigilanza per farsi relazionare sull'applicazione ed efficacia del modello o per ottenere informazioni su casi specifici. L'organo stesso può in ogni momento chiedere di essere sentito.

L'organo di vigilanza è tenuto, in caso di violazione del modello da parte di uno o più membri del collegio sindacale, ad informare immediatamente il collegio stesso nonché il consiglio d'amministrazione. Il consiglio d'amministrazione, compiute le necessarie indagini, prende le misure adeguate sentito il collegio sindacale. Lo stesso vale in caso di violazione del modello da parte di uno o più membri del consiglio d'amministrazione.

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

3.4. Regolamento dell'organo di vigilanza

L'organo di vigilanza svolge le sue attività in completa autonomia ed indipendenza e senza alcun vincolo di subordinazione gerarchica.

Esso è un organo collegiale composto di tre membri ed è nominato con delibera del consiglio d'amministrazione. La delibera stabilisce altresì la durata dell'incarico. L'organo può essere revocato in ogni momento ove sussista un grave motivo con delibera del consiglio d'amministrazione.

L'organo di vigilanza si dota di un regolamento che ne disciplini l'attività. Esso è redatto nel rispetto delle prescrizioni di cui al punto 3.3 e dei seguenti principi:

Le sedute dell'organo si svolgono a cadenza regolare ed almeno ogni tre mesi. La convocazione da parte del presidente deve avvenire almeno cinque giorni prima della seduta. In casi di particolare urgenza la convocazione può avere luogo anche il giorno precedente. La convocazione si considera comunque validamente effettuata qualora tutti i membri dell'organo siano presenti.

Di ogni seduta dell'organo è redatto verbale che viene approvato dall'organo ed archiviato.

3.5. Obblighi informativi nei confronti dell'organo di vigilanza

L'organo di vigilanza deve essere informato di ogni fatto o circostanza che possa implicare la responsabilità amministrativa della Stella Bianca ai sensi del Decreto. Con ciò devono essere riferiti all'organo le violazioni del modello, che possano configurare reati ai sensi del Decreto.

La segnalazione da parte dei dipendenti deve avvenire in forma scritta, anche anonima, diretta al superiore diretto oppure direttamente all'organo stesso. L'organo tratterà tutte le segnalazioni in maniera strettamente confidenziale tenendo segreta l'identità del segnalante.

Tutte le informazioni e segnalazioni pervenute devono essere conservate e tenute in sicurezza per dieci anni garantendo l'esclusivo accesso dell'organo di vigilanza ad esse.

L'organo di vigilanza valuta le segnalazioni pervenute e può disporre l'audizione del segnalante e dell'incolpato. Ogni archiviazione deve essere motivata per iscritto.

Oltre alle segnalazioni descritte l'organo di vigilanza deve ricevere le seguenti informazioni:

- Tutte le misure o comunicazioni adottate dai pubblici uffici da cui risulti che nei confronti di collaboratori della Stella Bianca, ma anche contro ignoti, è in corso un'indagine giudiziaria in relazione ai reati di cui al Decreto;
- Le domande di assistenza in giudizio di dirigenti ed altri collaboratori, contro cui sia in corso un procedimento per i fatti di cui al Decreto;
- Rapporti e comunicazioni da parte dei responsabili di altre imprese o qualunque altro documento da cui possano risultare azioni od omissioni rilevanti in relazione al Decreto;
- Documenti relativi a procedimenti disciplinari eventualmente pendenti e a sanzioni disciplinari irrogate oppure all'archiviazione del procedimento.

L'organo di vigilanza deve inoltre essere informato sul sistema di procure ed incarichi nella Stella Bianca e sui relativi cambiamenti.

3.6. Canale interno per le segnalazioni di violazioni - Segnalazioni all'OdV

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

Sede Legale e Amministrativa – Via S.Rosa, 5 – 26816 Ossago Lodigiano (LO)

Stabilimento 1 – Via Santa Rosa, 5 – Ossago Lodigiano (LO) - Tel. +39 0371 87781 – fax +39 0371 87037

Stabilimento 2 - Piazzale Giacobbe Bustaffa, 1 – 46031 Bagnolo San Vito (MN) - Tel. +39 0376 25001 – fax +39 0376 250055

http://www.stellabianca.it – e-mail: info@stellabianca.it

Capitale Sociale € 2.100.000 Int.Vers. – Cod.Fisc. e P.IVA IT 01633850159

R.I. Lodi 01633850159 – R.E.A. Lodi 843567 – Mincomes LO 004241

La Stella Bianca ha istituito un canale di segnalazione interna per la segnalazione di fatti illeciti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e di violazioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (whistleblowing). La gestione del canale di segnalazione è stata attribuita all'organismo di vigilanza con delibera del consiglio di amministrazione del 11.12.2023.

Descrizione della Piattaforma

Il canale di segnalazione informativo ovvero la piattaforma in ambito whistleblowing comprende:

- WBportal per la gestione di tutti gli aspetti relativi alla segnalazione ed alla successiva presa in carico da parte dei Responsabili incaricati
- WBphone per la gestione del canale di segnalazione telefonico

L'accesso ai mezzi di comunicazione di cui sopra spetta esclusivamente all'organismo di vigilanza.

La segnalazione può avvenire anche in forma del tutto anonima, purché adeguatamente circostanziata.

È possibile richiedere in qualsiasi momento un incontro personale con l'organo di vigilanza attraverso i suddetti mezzi di comunicazione per segnalare una violazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 ossia del D.Lgs. n. 231/2001

Per una descrizione dettagliata dei principi, delle procedure e delle linee guida stabilite dalla Stella Bianca in relazione alla segnalazione di reati e/o violazioni, si rimanda al regolamento whistleblowing del 11.12.2023.

3.7. Verifica dell'efficacia del modello da parte dell'organo

L'organo di vigilanza esegue i propri controlli periodici sull'efficacia del modello secondo le modalità da esso stabilite.

A questo scopo esso verifica tutte le informazioni e segnalazioni pervenute relative ai fatti rilevanti, verificando l'efficacia delle misure adottate. L'organo verifica inoltre la conoscenza del modello da parte dei collaboratori.

L'organo di vigilanza riferisce per iscritto al consiglio d'amministrazione sulle verifiche effettuate il quale decide in merito ad eventuali misure da adottare.

4. Sanzioni disciplinari

Uno dei presupposti essenziali per un'effettiva implementazione del modello è l'adozione di un sistema disciplinare e sanzionatorio da applicare in caso di violazione del modello.

In questo senso l'art. 6, comma 2, lettera e) e art. 6, comma 2-bis del Decreto prevede che i modelli organizzativi debbano introdurre un sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto del modello.

L'irrogazione di sanzioni avviene a seguito del regolamento disciplinare adottato dalla Stella Bianca e in ossequio alle norme stabilite in merito ai procedimenti disciplinari (competenze, termini ecc.). L'organo deve essere coinvolto nel procedimento. L'irrogazione di sanzioni avviene indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

Il modello organizzativo fa riferimento alle sanzioni disciplinari previste dal regolamento disciplinare. In particolare, possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- **L'ammonizione scritta o orale**, irrogata in caso di violazioni delle prescrizioni del modello (ad es. mancato rispetto di procedure e regole di condotta).
- **La sospensione dal servizio senza stipendio**, irrogata ove la condotta per cui è prevista la pronuncia di un'ammonizione abbia causato un anno alla Stella Bianca o prodotto un'obiettiva situazione di pericolo in relazione alle disposizioni del decreto.
- **Il licenziamento per giusta causa** (senza preavviso), pronunciato ove la condotta del dipendente abbia palesemente violato le prescrizioni del modello e si proceda nei confronti della Stella Bianca per alcuno dei reati di cui al decreto.

In caso di violazione delle disposizioni e regole di comportamento del modello da parte dei membri del collegio sindacale o del consiglio di amministrazione è fatto obbligo all'organo di vigilanza di informare l'organo di cui la persona fa parte il quale deciderà le misure da adottarsi.

Il mancato rispetto delle prescrizioni del modello da parte di partner commerciali potrà avere come conseguenza, ove ciò sia previsto dal contratto, la risoluzione del contratto stesso o l'applicazione della sanzione prevista, salvo sempre il risarcimento di ogni danno.

Le indicazioni contenute nel presente documento sono redatte in forma generica senza considerare che possono esservi processi interni che dettano prescrizioni più accurate, nel qual caso andrà sempre applicata la regola più restrittiva.

* * *

Stella Bianca S.r.l. Socio Unico

Sede Legale e Amministrativa– Via S.Rosa, 5 – 26816 Ossago Lodigiano (LO)

Stabilimento 1 – Via Santa Rosa, 5 – Ossago Lodigiano (LO) - Tel. +39 0371 87781 – fax +39 0371 87037

Stabilimento 2 - Piazzale Giacobbe Bustaffa, 1 – 46031 Bagnolo San Vito (MN) - Tel. +39 0376 25001 – fax +39 0376 250055

http://www.stellabianca.it – e-mail: info@stellabianca.it

Capitale Sociale € 2.100.000 Int.Vers. – Cod.Fisc. e P.IVA IT 01633850159

R.I. Lodi 01633850159 – R.E.A. Lodi 843567 – Mincomes LO 004241