

Imperial Tobacco Italia S.r.l.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ai sensi del  
Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231*

---

**INDICE**

PREMESSA .....	3
PARTE GENERALE.....	4
<i>LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI .....</i>	<i>5</i>
IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LA SUA EVOLUZIONE.....	5
LA FATTISPECIE PREVISTA DALLA LEGGE E LE SANZIONI COMMUNATE .....	6
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: LA SUA ADOZIONE .....	7
<i>L'ADOZIONE DEL MODELLO .....</i>	<i>9</i>
IMPERIAL TOBACCO ITALIA S.R.L.....	9
APPROCCIO METODOLOGICO AL MODELLO .....	10
IL MODELLO E IL CODICE ETICO A CONFRONTO.....	11
I DESTINATARI DEL MODELLO .....	11
RIESAME DEL MODELLO     11	
<i>L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</i>	<i>12</i>
IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
FUNZIONI E POTERI .....	12
REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIETARI     13	
REPORTING: PRESCRIZIONI GENERALI E PRESCRIZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE .....	14
CANALE INFORMATIVO DEDICATO.....	15
<i>FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....</i>	<i>15</i>
DIPENDENTI.....	15
<i>IL SISTEMA DISCIPLINARE .....</i>	<i>15</i>
PRINCIPI GENERALI .....	15
MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	16
MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	16
MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI .....	16
<b>PARTE SPECIALE: CENNI.....</b>	<b>17</b>
MISURE ADOTTATE DA IMPERIAL TOBACCO ITALIA PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI A FRONTE DELL'EMERGENZA SANITARIA DA NUOVO CORONAVIRUS SARS-COV-2.....	17

## **Premessa**

Imperial Tobacco Italia S.r.l. (nel seguito, “Imperial Tobacco Italia” o la “Società”) ha sede legale in Roma, Via Luca Passi n. 22, fa parte del Gruppo Imperial Brands Plc ed è attiva nel campo del commercio e distribuzione di prodotti del tabacco, accessori da fumo e sigarette elettroniche.

Il Gruppo, presente in più di 160 paesi, ha la sua sede principale a Bristol (Regno Unito) ed è quotato al London Stock Exchange (sito web: [www.imperialbrandsplc.com](http://www.imperialbrandsplc.com), indirizzo: 121 Winterstoke Road, Bristol, BS3 2LL, United Kingdom). Strategia del Gruppo è la valorizzazione dei brand e la penetrazione sul mercato attraverso le proprie società controllate, a livello internazionale.

L’Operating Executive (Opex) assicura un coordinamento con i management team delle diverse società del gruppo, in modo da diffondere le politiche di mitigazione del rischio, in osservanza alle Policy di Gruppo e agli standard previsti dal Code of Conduct.

In Italia l’attività è esclusivamente distributiva basandosi sull’acquisizione del prodotto finito (i centri produttivi sono situati in diversi paesi europei) e la distribuzione sul territorio nazionale attraverso principalmente attraverso la società Logista; tale attività viene svolta con il supporto della forza vendita, incaricata di monitorare e controllare la distribuzione dei prodotti del Gruppo sul mercato di riferimento.

# PARTE GENERALE

---

## **LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI**

### **Il regime giuridico della responsabilità amministrativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sua evoluzione**

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, il “Decreto”)<sup>1</sup>, ha introdotto nell’ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere affittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della menzionata normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l’inclusione dell’ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b) l’avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- c) l’essere l’autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all’interno dell’ente;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell’ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell’ente (o l’insufficiente vigilanza da parte di quest’ultimo) e l’elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall’ente stesso.

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l’assoggettabilità dell’ente a sanzioni di diversa natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria (fino ad un massimo di Euro 1.549.370) e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell’attività).

Il Decreto si applica allo stato ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

- 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;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità e abuso d’ufficio;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l’industria e il commercio;
- Reati societari;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;

<sup>1</sup> Il provvedimento in esame (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della delega al Governo di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest’ultima trova il suo antecedente logico in tutta una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all’articolo K.3 del Trattato sull’Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995; suo primo Protocollo stipulato a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, stipulata a Bruxelles il 29 novembre 1996; nonché Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione stipulata a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997.

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Abusi di mercato;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati transnazionali;
- Abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Razzismo e xenofobia;
- Frode in competizioni sportive;
- Reati tributari;
- Contrabbando;
- Corruzione tra privati;
- Istigazione alla corruzione tra privati;
- Autoriciclaggio.

#### La fattispecie prevista dalla legge e le sanzioni comminate

Il Decreto si applica ad **ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica** (qui di seguito, per brevità, l'“Ente”), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso **un reato** che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto o da leggi tramite rinvii (qui di seguito, per brevità, il “**Reato**”);
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente **nell'interesse o a vantaggio dell'Ente**, non si applica infatti il Decreto se il Reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una **persona fisica**:
  1. **in posizione apicale** (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, “**Soggetto Apicale**”); ovvero
  2. **sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale** (qui di seguito, per brevità, “**Soggetto Subordinato**”).

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi di cui sopra, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatta se il Reato è stato commesso<sup>2</sup>:

---

<sup>2</sup> In verità, in materia societaria, la formulazione adottata dal legislatore delegato (art. 3 D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61) contiene una variante testuale rispetto a quanto previsto dalla Legge. Si prevede infatti la responsabilità dell'Ente per i Reati di cui sopra, “[...] se commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica”. Non è chiaro se la formulazione adottata sia derogatoria rispetto a quella valida in generale o se essa sia imputabile ad un mero difetto di coordinamento con quest'ultima.

- I) da un **Soggetto Apicale**, se l'Ente prova che:
- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il “**Modello**”);
  - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l’“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”);
  - 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.
- II) da un **Soggetto Subordinato**, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.

Le **sanzioni previste** dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- a) *le sanzioni pecuniarie;*
- b) *le sanzioni interdittive;*
- c) *la pubblicazione della sentenza di condanna;*
- d) *la confisca.*

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento. Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

1. sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
2. vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

### **Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: la sua adozione**

Il Decreto<sup>3</sup> introduce una **particolare forma di esonero dalla responsabilità** in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

<sup>3</sup> Art. 6, comma 1.

### **Modello quale esimente nel caso di reato**

- 1) Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano **rispondere alle seguenti esigenze**<sup>4</sup>:
- 2) individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- 3) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 4) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- 5) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 6) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati<sup>5</sup>.

### **Il Modello e la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro privato.**

Per effetto delle modifiche introdotte dalla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, il Decreto stabilisce espressamente che all'interno del Modello siano previste procedure finalizzate a garantire ovvero a tutelare gli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro privato nell'esercizio delle proprie funzioni (cd. "whistleblower")<sup>6</sup>.

Le attività di segnalazione aiutano, infatti, a prevenire rischi e pregiudizi per l'Ente al fine di tutelarne l'integrità ed evitarne un grave danno all'attività e all'immagine.

Al fine di tutelare i dipendenti o i collaboratori che segnalino illeciti o irregolarità nel luogo di lavoro il Decreto prevede, dunque, ulteriori requisiti di idoneità del Modello affinché possa essere esclusa la responsabilità amministrativa dell'Ente nel caso in cui un soggetto apicale o subordinato abbia commesso un reato nel suo interesse o vantaggio.

Nello specifico:

- a.** uno o più canali che consentano ai soggetti apicali o subordinati, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di **condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto** e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di **violazioni del Modello**, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b.** almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, **con modalità informatiche**, la riservatezza dell'identità del segnalante;

<sup>4</sup> Art. 6, comma 2.

<sup>5</sup> Art. 6, comma 3.

<sup>6</sup> La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha modificato il D.lgs n. 231/2001 introducendo tre commi (2-bis, 2-ter e 2-quater) all' art. 6 del citato Decreto.



- c. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d. nell'ambito del sistema disciplinare, **sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante**, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate <sup>7</sup>.

### **Recepimento del divieto di atti e procedure discriminatorie, dirette o indirette, e procedure di segnalazione**

Per i fini di cui sopra ed a maggior tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o di irregolarità di cui si sia venuti a conoscenza, in ragione dell'esercizio delle proprie funzioni, il presente Modello, oltre a recepire il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, così come previsto dal Decreto, indica le modalità di proposizione della segnalazione-denuncia.

La denuncia dovrà rispondere ai canoni di veridicità e di prevenzione essendo a tal fine necessario che la stessa risulti circostanziata, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e conosciuta dal segnalatore in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso due canali appositamente creati: indirizzo di posta elettronica (gestito e monitorato esclusivamente dall'Organismo di vigilanza e dai suoi collaboratori) ovvero tramite posta ordinaria (in tal caso occorre che la segnalazione sia contenuta all'interno di una busta chiusa, sigillata e accompagnata dalla dicitura "RISERVATA").

L'organismo di vigilanza avrà cura di custodire e trasmettere la segnalazione all'organo deputato alla procedura di controllo che dovrà coprire i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria.

### **L'ADOZIONE DEL MODELLO**

#### **Imperial Tobacco Italia S.r.l.**

Imperial Tobacco Italia è una primaria società internazionale che produce e commercializza una vasta gamma di prodotti del tabacco, accessori da fumo e sigarette elettroniche.

Imperial Tobacco Italia, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria delle aspettative dei soci e delle sue controparti contrattuali **adotta il Modello di organizzazione, gestione e controllo** previsto dal Decreto, fissandone i principi di riferimento.

#### **Obiettivi del Modello e suoi punti cardine**

Come noto l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non è imposta dalle prescrizioni del Decreto. Imperial Tobacco Italia si propone di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto della stessa, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati contemplati nel Decreto stesso.

Il Modello è stato predisposto sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate da Confindustria. Nella predisposizione del Modello si è inoltre tenuto conto delle pronunce giurisprudenziali

<sup>7</sup> Art. 6, comma 2-bis.

maggiormente rilevanti ad oggi espresse.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("attività sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato, determinare la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Imperial Tobacco Italia di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, le c.d. "attività sensibili";
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

### **Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale**

Il Modello è suddiviso in due parti:

- la Parte Generale, che contiene i punti cardine del Modello e tratta del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio, facendo peraltro rinvio al Codice Etico;
- la Parte Speciale, il cui contenuto è costituito dalle attività sensibili in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute – all'esito dell'attività di *Risk Self Assessment* condotta sui principali processi aziendali – maggiormente rilevanti anche dato il tipo di *business* della Società.

### **Approvazione del Modello**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Imperial Tobacco Italia S.r.l. in data 13 gennaio 2011 ed è stato oggetto di successivi aggiornamenti.

### **Approccio metodologico al Modello**

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati;
- “*risk assessment*” dei processi inerenti le aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- adeguamento e stesura di procedure organizzative sulle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto;
- elaborazione del Codice Etico;
- redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- elaborazione dello Statuto e del regolamento dell’Organismo di Vigilanza;
- elaborazione del piano di formazione e di comunicazione del Modello.

### Il Modello e il Codice Etico a confronto

Il Modello risponde all’esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una “etica aziendale”, ma privo di una specifica proceduralizzazione.

Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un *corpus* di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell’etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti di dipendenti collaboratori a qualsiasi titolo e amministratori (“**Collaboratori**”), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società (“**Consulenti**”) e delle altre controparti contrattuali di Imperial Tobacco Italia devono conformarsi alle regole di condotta – sia generali che specifiche – previste nel Modello e nel Codice Etico.

### I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Imperial Tobacco Italia, ai dipendenti, ai collaboratori nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono comunque legati alla società.

Imperial Tobacco Italia comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l’effettiva conoscenza da parte di tutti i Collaboratori.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Imperial Tobacco Italia condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse della Società ovvero con l’intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

### Riesame del Modello

Il Modello deve essere riesaminato annualmente al fine di garantirne l’aggiornamento e la relativa

adeguatezza. Il suo aggiornamento si rende poi necessario in occasione (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) della revisione periodica del Modello anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (c) di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

La suddetta attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e devono prendervi parte gli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza e i Responsabili di funzione di volta in volta individuati.

### **L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Nel caso in cui si verificano fatti integranti i reati previsti, il Decreto<sup>8</sup> pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato a un organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

#### **Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organismo cui affidare tale compito viene individuato dal Consiglio di Amministrazione, la cui scelta è determinata dal fatto che i componenti siano riconosciuti come i soggetti più adeguati ad assumere il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza, dati i requisiti di autonomia, onorabilità, indipendenza, professionalità e continuità in azione richiesti per tale funzione. Nei riguardi di questi non sussistono, né dovranno sussistere, cause di incompatibilità o conflitti di interesse dovuti a rilevanti rapporti di natura patrimoniale o familiare con la Società, i suoi esponenti, gli altri soggetti in posizione apicale.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico attestano congiuntamente al momento dell'individuazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza la compatibilità all'incarico, l'indipendenza e l'autonomia dei componenti dell'organo stesso.

La Società, nell'ambito dell'adeguamento del proprio sistema di organizzazione e controllo alle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, ha provveduto all'istituzione di un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, incaricato di vigilare sull'adeguatezza e funzionamento del Modello; il citato Organismo è composto da un membro unico, nominato in qualità di Presidente.

#### **Funzioni e poteri**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sulla:

- **effettività** del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia** del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- opportunità di **aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e legislativi nonché alle modifiche della struttura aziendale.

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

<sup>8</sup> Art. 6, lett. b).

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o “attività sensibili”), al fine di adeguarla ai mutamenti dell’attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all’Organismo di Vigilanza devono essere segnalate, in forma scritta, da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell’ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l’Azienda a rischio di reato;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all’accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. “controllo di linea”), da cui l’importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell’ambito delle attività sensibili;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l’Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
  1. sugli aspetti dell’attività aziendale che possono esporre l’Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
  2. sui rapporti con Consulenti e Partner;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l’adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico in merito all’attuazione delle politiche aziendali per l’attuazione del Modello;
- vigilare sull’osservanza di tutto quanto previsto del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

### **Reporting dell’Organismo di Vigilanza agli Organi Societari**

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

- riunirsi periodicamente per eseguire le verifiche e le attività per adempiere ai compiti assegnategli;
- periodicamente segnalare suggerimenti per il miglioramento delle suddette verifiche;
- immediatamente segnalare eventuali problematiche significative scaturite dalle attività.

L’Organismo di Vigilanza ha altresì il dovere di relazionare, almeno annualmente, in merito all’attuazione del Modello.

L’Organismo di Vigilanza deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

- 1) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l’Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l’implementazione;
- 2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali, al fine di:
  - acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la

- valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione qualora la violazione riguardi i soggetti apicali della Società o il Sindaco Unico qualora la violazione riguardi gli stessi membri del Consiglio di Amministrazione.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

### **Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Imperial Tobacco Italia ai sensi del Decreto.

#### ***Prescrizioni di carattere generale***

Valgono al riguardo le seguenti **prescrizioni di carattere generale**:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni);
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Imperial Tobacco Italia, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati";
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

#### ***Prescrizioni specifiche obbligatorie***

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza.

#### ***Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi***

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

### **Canale informativo dedicato**

Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza, ai fini di cui al presente Modello, ha provveduto ad attivare due caselle di posta elettronica mediante le quali le diverse funzioni potranno effettuare eventuali segnalazioni ed inviare le informazioni richieste.

## **FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **Dipendenti**

#### **Formazione dei dipendenti**

Imperial Tobacco Italia riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i Dipendenti attraverso specifici programmi di formazione ed informazione.

La formazione del personale è considerata da Imperial Tobacco Italia *condicio sine qua non* per una efficace attuazione del Modello, ed è effettuata periodicamente e con modalità che garantiscono l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli della frequenza, della qualità sul contenuto dei programmi e della verifica di apprendimento.

A tale riguardo periodicamente, l'Organismo di Vigilanza in stretta cooperazione con l'HR Department, predisponde un piano di formazione articolato sui livelli qui di seguito indicati:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società e soggetti a questo direttamente subordinati: uno o più corsi di formazione in aula, a cura dell'Organismo di Vigilanza, esteso di volta in volta a tutti i neoassunti;
- altro personale: uno o più corsi di formazione in aula, a cura dell'Organismo di Vigilanza;
- un corso di formazione in modalità e-learning, erogato da un provider esterno sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, destinato a tutto il personale dipendente, ad eccezione dei soggetti di cui ai punti precedenti che riceveranno formazione in aula.

#### **Informativa a Collaboratori Esterni e Partner**

Sono altresì forniti a soggetti esterni a Imperial Tobacco Italia (ad esempio, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

## **IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **Principi generali**

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti della Società a qualsiasi titolo e, pertanto, anche dirigenti, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

### **Misure nei confronti dei Dipendenti**

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare adottato da Imperial Tobacco Italia rispetta i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

### **Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori di Imperial Tobacco Italia, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

### **Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti collegati a Imperial Tobacco Italia da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.



## PARTE SPECIALE: CENNI

Nella Parte Speciale del Modello di Imperial Tobacco Italia sono individuate ed analizzate le attività considerate come “sensibili” ai fini del Decreto all’esito dell’attività di *Risk Assessment* condotta sui principali processi aziendali in relazione al tipo di *business* della Società.

A seguito degli incontri effettuati con i soggetti “apicali” si è definita un’area di analisi che ricomprende le attività che presentano profili di rischiosità in relazione alle seguenti tipologie di reato:

- 1) Reati contro la Pubblica Amministrazione e l’Amministrazione della giustizia. Delitti contro la personalità individuale e Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 2) Reati Societari, corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati;
- 3) Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- 4) Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- 5) Reati informatici e trattamento illecito di dati;
- 6) Reati contro l’industria ed il commercio;
- 7) Reati ambientali;
- 8) Associazione per delinquere e reati transnazionali.

Nella Parte Speciale, per ciascuna area sensibile, è stata redatta, una scheda con descrizione delle attività sensibili e dei rischi specifici, le Funzioni coinvolte nel processo, i presidi di controllo, le regole di funzionamento e i principi di comportamento. Gli elementi di controllo sono riportati in dettaglio nelle procedure aziendali: laddove non sia stata redatta una procedura, le regole di comportamento sono contenute in appositi protocolli.

In relazione alle ulteriori tipologie di reato ricomprese ad oggi nel Decreto si precisa che dall’analisi condotta ne è risultata remota la concreta possibilità di realizzazione; trattasi, infatti, di reati difficilmente ipotizzabili, considerato l’assetto organizzativo di Imperial Tobacco Italia nonché l’attività dalla stessa esercitata, atteso che (i) si riferiscono a processi non afferenti al modello di business della Società e (ii) laddove posti in essere, difficilmente potrebbero essere realizzati nell’interesse o a vantaggio della Società stessa (ci si riferisce, a titolo esemplificativo, ai delitti contro la personalità individuale, ai delitti contro la persona e ai reati transnazionali). Infine, ciascuna tipologia di reato ricompresa nel Decreto è presa in considerazione nel Codice Etico il quale contiene, al suo interno, i principi generali di comportamento afferenti ciascuna di esse. Tuttavia, le eventuali necessità di integrazione/modifica/eliminazione delle aree di attività sensibili identificate nella Parte Speciale potranno essere indicate dal Cluster General Manager, dal Market Manager, dal Cluster CLA Manager e/o dal Finance Manager, anche su segnalazione delle funzioni interessate, di concerto con l’Organismo di Vigilanza.

### **Misure adottate da Imperial Tobacco Italia per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori a fronte dell’emergenza sanitaria da nuovo coronavirus sars-cov-2.**

Imperial Tobacco Italia a seguito dell’emergenza sanitaria da Coronavirus SARS-CoV-2, ha adottato misure per prevenire e contrastare la diffusione del virus nei propri luoghi di lavori.

In particolare, Imperial Tobacco Italia ha provveduto ad integrare il proprio Documento di Valutazione del Rischio (DVR) tramite l’inserimento di un addendum denominato “COVID-19 - indicazioni per la tutela della salute dei lavoratori – addendum al documento di valutazione dei rischi,” nonché adottato specifici Protocolli anti-contagio aziendale per la “field force” e per l’attività di “office”. Tali protocolli sono stati diffusi ai lavoratori e verranno aggiornati laddove ritenuto opportuno anche in considerazione dell’evoluzione normativa.

