MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D. Lgs. 231/2001

COCCINELLE

INDICE

Definizioni

Struttura del documento

PARTE GENERALE

1 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231
- 1.1 La responsabilità dell'Ente
- 1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto
- 1.3 Le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo
- 1.4 I reati commessi all'estero
- 1.5 Le sanzioni

2 Finalità del Modello

3 Natura del Modello

4 Modifiche ed aggiornamento del Modello

5 Coccinelle S.p.A.
- 5.1 Sistema di Governance

6 Adozione del Modello

7 Reati rilevanti per Coccinelle S.p.A.

8 Destinatari del Modello

9 Organismo di Vigilanza
- 9.1 Funzione
- 9.2 Requisiti e nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza
- 9.3 Requisiti di eleggibilità
- 9.4 Revoca, decadenza, recesso e sostituzione
- 9.5 Attività e poteri
- 9.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari
- 9.7 Flussi informativi - Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

10 Whistleblowing

11 Sistema sanzionatorio
- 11.1 Principi generali
- 11.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare
- 11.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni disciplinari
- 11.4 Le condotte sanzionate
- 11.5 I soggetti destinatari delle sanzioni e i loro doveri
- 11.6 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
- 11.7 Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti
- 11.8 Misure e sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione
- 11.9 Misure e sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza
- 11.10 Misure e sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale
- 11.11 Misure e sanzioni nei confronti dei Soggetti Esterni alla Società

12 Comunicazione e formazione

DEFINIZIONI

- **Società:** Coccinelle S.p.A.
- **Attività Sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Autorità di Vigilanza:** enti che a qualunque titolo possono svolgere attività di controllo e vigilanza.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Codice di Comportamento o Codice Etico:** Codice di Comportamento adottato dalla Società, formalizzato nel documento "Codice Etico".
- **Consulenti:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **D. Lgs. 231/01 o Decreto 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Incaricato di Pubblico Servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- **Linee Guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, originariamente approvato il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornato nel giugno 2021.
- **Modello, MOG o MOGC:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 o secondo l'utilizzo del termine, il presente Modello della Società.
- **Organi Sociali:** sia l'organo amministrativo che il collegio sindacale della Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di Pubblico Servizio, e come meglio definito nella Parte Speciale.
- **Partner:** controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Pubblico Ufficiale:** colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.), e come meglio definito Sezione Speciale.

- **Reati presupposto:** fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- **Responsabile di Funzione:** responsabile del coordinamento di attività aziendali per aree funzionali.
- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti Subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Organo Amministrativo:** Consiglio di Amministrazione (inclusi Presidente e Amministratore Delegato, ove nominati) oppure Amministratore Unico.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento, articolato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, include un esame della disciplina emanata dal D. Lgs. 231/01 (nel seguito anche il "Decreto"). La Parte Generale è costituita dalle linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di **Coccinelle S.p.A.** (nel seguito anche solamente "Coccinelle" o la "Società"), i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV"), il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, i flussi informativi verso l'OdV e verso l'Organo dirigente e gli obblighi di formazione del personale.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- la mappatura delle aree di rischio finalizzata all'individuazione delle Attività Sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale.

Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda.

PARTE GENERALE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto" o D. Lgs. 231/2001) ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");

- soggetti "Sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

La normativa non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché viene accertata nell'ambito del processo penale, consegue alla realizzazione di reati e prevede l'applicazione di sanzioni mutuate dal sistema penale.

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno pertanto sottoposti a giudizio penale.

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

La responsabilità dell'Ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della società senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

In sostanza, affinché l'illecito amministrativo collegato al reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'Ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Per questo motivo il Decreto stesso prevede l'esimente dalla responsabilità solo se l'Ente dimostra:

- che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- che il Modello sia stato aggirato fraudolentemente;

- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, poiché, in tal caso, l'Ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'Ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.2 FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO

L'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati espressamente richiamati nel Decreto. Il Decreto nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli art. 24 e seguenti i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'Ente, cd. "Reati Presupposto".

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente 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 (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (24-ter);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (25-bis-1);
- reati societari (25-ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (25-quater-1);
- delitti contro la personalità individuale (25-quinquies);
- reati di abuso di mercato (25-sexies) e relativi illeciti amministrativi (L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9);

- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (25-octies.1);
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (25-octies.2);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (25-decies);
- reati ambientali (25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (25duodecies);
- razzismo e xenofobia (25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (25-quaterdecies)
- reati tributari (25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 – duodevicies);
- delitti contro gli animali (25-undevicies);
- reati richiamati nell'art. 12 della L. 9/2013, che costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;
- Reati transnazionali previsti dalla L. 146/2006, che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i reati se commessi in modalità transnazionale;
- reati previsti dal D.Lgs. 129/2024 relativi alla gestione illecita, manipolazione del mercato, abuso di informazioni privilegiate e riciclaggio tramite cripto-attività, che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti quando commessi nell'esercizio delle attività aziendali.

1.3 LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La sola adozione formale del Modello non è condizione sufficiente come esimente per la responsabilità della società; il Decreto si limita a disciplinarne alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale esimente solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, è opportuno che al suo interno:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previste attività di diffusione e formazione;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica e ad aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il Modello, seppur variando ed adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

1.4 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati Presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

1.5 LE SANZIONI

L'Ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzione, diverse per natura e per modalità d'esecuzione.

• Sanzione pecuniaria:

è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'Ente responsabile. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su un numero minimo e massimo di quote, il cui valore economico è determinato dal giudice in funzione delle condizioni economico patrimoniali dell'Ente, oppure, nei casi previsti, mediante l'applicazione di una percentuale del fatturato globale, così da garantirne un'effettiva efficacia. La sanzione amministrativa da reato è applicata dal giudice penale ovvero dal giudice competente a giudicare l'autore del fatto illecito penalmente rilevante; dall'autorità amministrativa, nei casi in cui si prevede la responsabilità dell'Ente per l'illecito amministrativo commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

• Sanzione interdittiva:

può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

• Confisca:

consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

• Pubblicazione della sentenza di condanna:

consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia

per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

2 FINALITÀ DEL MODELLO

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai Dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società vieta ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- assicurare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

3 NATURA DEL MODELLO

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

La Società ha adottato il Codice Etico nel 2025, successivamente aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2026.

Il Codice Etico differisce per natura, funzioni e contenuti dal presente documento ed ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata **Coccinelle S.p.A.** in parallelo col perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

4 MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'aggiornamento e/o integrazione del presente documento spetta al **Consiglio di Amministrazione**, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre dopo aver sentito l'Organismo di Vigilanza stesso, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, previo confronto e condivisione con i soggetti apicali, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed esprime il proprio parere sulle proposte di modifica.

5 COCCINELLE S.P.A.

Coccinelle S.p.A. è una società italiana con sede legale a Sala Baganza (PR), operante nel settore della creazione, produzione e commercializzazione di borse, calzature e accessori in pelle. La Società svolge la propria attività prevalentemente nel segmento del cosiddetto lusso accessibile ed è attiva sul mercato nazionale e internazionale attraverso una rete distributiva articolata.

La Società è interamente partecipata da E LAND Italy S.r.l. ed è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della medesima, ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del Codice Civile, nell'ambito del gruppo internazionale E LAND operante nel settore fashion & lifestyle. In tale contesto, Coccinelle mantiene la propria autonomia giuridica, organizzativa e operativa, operando nel rispetto della normativa applicabile e delle proprie procedure interne.

Coccinelle è oggi un brand a diffusione internazionale e commercializza i propri prodotti attraverso una rete composta da boutique a gestione diretta, punti vendita outlet e una capillare presenza presso rivenditori multimarca, sia in Italia sia all'estero.

La Società dispone di unità locali costituite prevalentemente da negozi e magazzini e non possiede stabilimenti produttivi propri. L'attività produttiva è infatti integralmente esternalizzata a fornitori terzi selezionati, localizzati principalmente in Paesi esteri, in funzione della tipologia e della complessità delle lavorazioni richieste.

Le fasi di progettazione e sviluppo dei modelli sono svolte prevalentemente all'interno dell'organizzazione, la realizzazione dei prototipi è parzialmente svolta all'interno ed in parte affidata a terzisti qualificati; la produzione è affidata a terzisti qualificati. Le materie prime, in particolare le pelli, sono acquistate principalmente da fornitori italiani selezionati e successivamente inviate ai terzisti, secondo processi strutturati che garantiscono la tracciabilità dei flussi e il controllo delle forniture. Le restanti materie prime possono invece avere anche origine estera.

Le attività produttive esternalizzate sono soggette a verifiche, audit e controlli periodici, svolti sia da personale interno dedicato sia, ove opportuno, da soggetti terzi, al fine di assicurare il rispetto degli standard qualitativi, tecnici ed etici adottati dalla Società, nonché l'assenza di subappalti non autorizzati.

5.1 SISTEMA DI GOVERNANCE

Il sistema di corporate governance della Società risulta attualmente così articolato:

• Assemblea

L'assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

• Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, l'organo amministrativo previsto dallo Statuto della Società, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'assemblea dalla legge.

Sulla base dei poteri attribuiti dal Consiglio, l'organo esecutivo ha conferito una delega di funzione ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008, attribuendo le funzioni del Datore di Lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del TUS.

• Collegio Sindacale

La gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da tre membri effettivi e due supplenti nominati e funzionanti a norma di legge. I Sindaci devono

possedere i requisiti di legge, con particolare riguardo ai requisiti prescritti in ragione della loro eventuale funzione di controllo contabile.

• Controllo contabile

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione legale iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

6

ADOZIONE DEL MODELLO

Il processo di adozione del Modello, ai fini della sua efficacia, richiede passaggi formali e sostanziali per la codificazione di precise regole di comportamento tali da costituire un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto dell'ente stesso.

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha proceduto ad adottare il proprio Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2026 avente ad oggetto la "Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo e del codice etico ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e nomina dell'Organismo di Vigilanza".

Il Modello, ispirato alle Linee Guida ai fini del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 elaborate da Confindustria, alle circolari della Guardia di Finanza, alle indicazioni del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nonché alla giurisprudenza di merito e di legittimità, è stato predisposto tenendo conto della struttura organizzativa della Società, delle attività concretamente svolte e della natura e dimensione della sua organizzazione.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque:

- all'individuazione delle Attività Sensibili, in termini di aree aziendali in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione delle Attività Sensibili potenzialmente a rischio (cd. "mappatura delle aree di rischio") di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di presidi di controllo in essere e ritenuti adeguati, individuandone di aggiuntivi ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e per la mitigazione del rischio di commissione.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto) la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e della normativa speciale ad esso collegata.

Coccinelle S.p.A. ha coinvolto l'intera struttura organizzativa, dapprima nella costruzione delle regole stesse e, in un secondo momento, nella loro applicazione.A tal fine ha adottato un piano per effettuare regolarmente le dovute sessioni di formazione e informazione verso dipendenti e collaboratori.

7 REATI RILEVANTI PER COCCINELLE S.P.A.

Il Modello di **Coccinelle S.p.A.** è stato elaborato attraverso la rilevazione delle attività e delle prassi aziendali (tramite interviste al personale e all'analisi della documentazione interna), sempre tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.

Nello specifico, per quanto riguarda la fase di interviste e risk assessment sono state intervistate le figure apicali; per quanto concerne l'analisi documentale sono stati esaminati i principali documenti societari aggiornati, il fascicolo relativo all'ultimo bilancio approvato e copia dei principali contratti. La lista completa della documentazione raccolta ai fini del risk assessment, sia per la prima stesura del Modello che per l'aggiornamento dello stesso, è conservata cura dell'Organismo di Vigilanza.

Gli esiti dell'attività di risk assessment—propedeutica all'adozione e all'implementazione del Modello e finalizzata a identificare le Attività Sensibili e a valutare, per ciascuna fattispecie di reato presupposto, il rischio potenziale di commissione, anche tenendo conto del contesto organizzativo e dei presidi di controllo esistenti—sono formalizzati nel documento denominato «Risk Assessment», allegato al presente Modello e parte integrante dello stesso, come richiamato nella Parte Speciale.

In considerazione di tale attività, la Società ha considerato come rilevanti, almeno in via ipotetica, i seguenti Reati Presupposto previsti dal Decreto:

- art. 24, Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente 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;
- art. 24-bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 24-ter, Delitti di Criminalità organizzata;
- art. 25, Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- art. 25-bis-1, Delitti contro l'industria e il commercio;
- art. 25-ter, Reati societari;
- art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale;
- art. 25-septies, Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- art. 25-octies, Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio;
- art. 25-octies.1, Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- art. 25-octies.2, Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea;
- art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

- art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- art. 25-undecies, Reati ambientali;
- art. 25-duodocies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25-quinquesdecies, Reati tributari;
- art. 25-sexiesdecies, Reati di contrabbando;
- L. 146/2006, reati transnazionali.

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle Attività Sensibili principi e protocolli di prevenzione.

8 DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello di Coccinelle S.p.A. si applica:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc. o tramite contratti di agenzia;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc., per le relative aree di attività;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali, quali, ad esempio, Partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business;
- ai fornitori di materie prime, beni e/o servizi, ivi inclusi i terzisti e subfornitori che svolgono lavorazioni produttive per conto della Società, nonché ai soggetti che intrattengono rapporti commerciali continuativi o occasionali con essa.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione, a ciascuno applicabili.

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

9 ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 FUNZIONE

In attuazione dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, al quale sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo vigila sull'efficace attuazione e sull'osservanza del Modello, ne verifica costantemente l'adeguatezza rispetto ai rischi connessi alle attività aziendali e ai relativi profili giuridici e cura altresì il mantenimento e l'aggiornamento del Modello, proponendone le modifiche necessarie in funzione dell'evoluzione dell'organizzazione, dei processi aziendali e del quadro normativo.

9.2 REQUISITI E NOMINA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza motivando la scelta dei suoi componenti, selezionati sulla base dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

L'autonomia è garantita dall'attribuzione all'OdV di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nonché dalla disponibilità di risorse dedicate e di un budget idoneo allo svolgimento delle proprie funzioni.

L'indipendenza riguarda l'assenza di incarichi operativi o situazioni di conflitto di interesse che possano comprometterne l'obiettività. I membri dell'OdV che ricoprano ruoli decisionali, operativi o gestionali nella Società devono astenersi dalla discussione e dal voto nei casi di potenziale compromissione della loro autonomia e indipendenza e, in ogni caso, non devono trovarsi in situazioni, neppure potenziali, di conflitto di interessi, né essere coniugi, parenti o affini entro il quarto grado degli amministratori, delle società controllate o controllanti o degli azionisti di riferimento.

Il requisito della professionalità implica il possesso delle competenze tecniche, organizzative e giuridiche necessarie alla vigilanza sul Modello, anche mediante il ricorso a esperti esterni.
La continuità d'azione è assicurata attraverso una presenza costante nelle attività di monitoraggio, secondo un piano strutturato di verifiche e controlli.

Coccinelle ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività della Vigilanza cui l'OdV è preposto, individuando tale Organismo come plurisoggettivo e composto da soggetti interni ed esterni.

L'OdV risponde al Consiglio di Amministrazione, che ne dispone nomina e revoca, e rimane in carica per il periodo stabilito, con possibilità di rinnovo.

9.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 e del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (disposizioni contro la mafia);

- la condizione di essere indagati o di essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione;
- la condizione di aver commesso uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

9.4 REVOCA, DECADENZA, RECESSO E SOSTITUZIONE

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

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa, a mero titolo esemplificativo:

- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- il verificarsi di condizioni tali da pregiudicare l'indipendenza o l'autonomia dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze, anche non consecutive, dell'OdV.

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

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico la perdita dei requisiti di eleggibilità, nonché la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico medesimo.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata all'Organo Amministrativo.

In caso di revoca, decadenza o recesso di uno più componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del/i componente/i divenuto/i inidoneo/i, dando opportuna informativa agli altri componenti dell'OdV.

9.5 ATTIVITÀ E POTERI

L'incarico di componente dell'OdV presenta un elevato livello di complessità, poiché l'adeguatezza e l'effettiva attuazione del Modello sono valutate dall'autorità giudiziaria penale. In assenza di una disciplina organica di dettaglio, l'ambito operativo dell'Organismo è definito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e dagli orientamenti elaborati da dottrina, giurisprudenza, associazioni di categoria e dalle Linee Guida di Confindustria.

Oltre all'attività ordinaria, l'OdV può essere coinvolto:

- in fase preliminare, per contribuire alla conoscenza e alla verifica dell'idoneità del Modello;
- in fase successiva a un eventuale reato, per supportare l'ente nella dimostrazione dell'effettività dell'attività di vigilanza svolta.

Dopo la nomina, l'OdV opera dapprima in una fase di avvio (verifica della completezza e idoneità del Modello), per poi proseguire con l'attività di vigilanza continuativa (monitoraggio dell'attuazione del Modello, verifica della sua osservanza, proposte di aggiornamento).

In tale ambito, l'OdV osserva l'effettivo funzionamento del Modello, ne rileva le eventuali carenze e le segnala all'Organo Amministrativo per i necessari adeguamenti.

Le principali attività dell'OdV comprendono:

- verificare la coerenza dei comportamenti aziendali rispetto al Modello e ai protocolli;
- valutare l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati;
- monitorare la diffusione e la conoscenza del Modello tra i destinatari;
- verificare nel tempo solidità e funzionalità del sistema di controllo;
- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo adeguamenti e verificandone l'attuazione, ferma restando la competenza dell'Organo Amministrativo sulle modifiche formali.

L'OdV esercita le proprie funzioni con autonomi poteri di iniziativa e controllo, accede senza limitazioni alle informazioni necessarie, si coordina con i presìdi aziendali di controllo e può avvalersi di professionisti specializzati.

L'OdV adotta un proprio Regolamento interno, lo approva e lo presenta all'Organo Amministrativo nella prima seduta utile successiva alla nomina. Le deliberazioni sono assunte in forma collegiale, con voto dirimente in caso di parità.

L'OdV riferisce direttamente all'Organo Amministrativo mediante relazioni periodiche o comunicazioni tempestive in presenza di eventi rilevanti.

9.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente e in via esclusiva all'Organo Amministrativo in merito all'attuazione del Modello, alle eventuali criticità emerse, alle violazioni accertate e alle esigenze di aggiornamento o adeguamento dello stesso.

A tal fine, l'OdV predispone una relazione annuale contenente:

- sintesi delle attività svolte e dei controlli effettuati;
- eventuali discrepanze rilevate rispetto alle procedure operative;
- individuazione di eventuali nuovi ambiti di rischio-reato;
- segnalazioni ricevute ed esiti delle verifiche correlate;
- procedimenti disciplinari e sanzioni applicate in relazione alle attività a rischio;
- valutazione complessiva dell'efficacia del Modello e proposte di aggiornamento;
- modifiche normative rilevanti intervenute;
- rendiconto delle spese sostenute dall'OdV.

Resta ferma la facoltà dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo di richiedere in qualsiasi momento incontri con l'OdV, che, a sua volta, può sollecitare tali interlocuzioni qualora lo ritenga necessario per il corretto svolgimento del proprio mandato.

9.7 7 FLUSSI INFORMATIVI - OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/2001 richiede che il Modello preveda specifici obblighi informativi nei confronti dell'organismo incaricato di vigilare sul suo funzionamento e sulla sua osservanza. Ne discende che un'adeguata cura e gestione dei flussi informativi costituisce un presupposto essenziale per l'efficace operatività del Modello.

L'OdV deve essere costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo in materia 231, disponendo di libero accesso a tutta la documentazione aziendale pertinente.

L'Organismo di Vigilanza riceve le informazioni relative alle decisioni del Consiglio di Amministrazione e tiene, ove necessario, incontri con l'Organo Amministrativo, le funzioni aziendali, la Società di Revisione e il Collegio Sindacale.

Il presente Modello prevede un articolato sistema di flussi informativi verso l'OdV, volto a agevolarne l'attività di vigilanza e di verifica dell'efficacia ed effettività del Modello stesso, nonché a garantire un tempestivo aggiornamento su eventi che possano anche solo potenzialmente generare responsabilità per la Società o consentire, a posteriori, l'accertamento delle cause che abbiano reso possibile l'eventuale commissione di reati.

I flussi informativi comprendono informative periodiche trasmesse all'OdV dalle funzioni aziendali responsabili delle attività sensibili, relative in particolare ai controlli svolti per l'attuazione del Modello (report riepilogativi, evidenze di monitoraggio,

indicatori consuntivi, ecc.). Accanto a tali informative cicliche, sono previsti flussi ad evento, o comunque immediati, ogniqualvolta la situazione renda necessario un tempestivo aggiornamento dell'Organismo. Tali flussi sono individuati puntualmente in calce a ciascun Protocollo della Parte Speciale.

Al fine di disciplinare tale processo, la Società si è dotata di una specifica procedura per la gestione dei flussi informativi, che definisce modalità di comunicazione, tempistiche e responsabilità. I flussi verso l'OdV sono riepilogati nell'Allegato A del presente Modello. L'OdV ha facoltà di integrare tale elenco con ogni ulteriore informazione o documentazione ritenuta utile o necessaria allo svolgimento del proprio mandato.

10 WHISTLEBLOWING

Il whistleblowing è un istituto volto a favorire la segnalazione di illeciti o irregolarità tutelando il segnalante. La disciplina, introdotta inizialmente per il settore pubblico (art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001) e successivamente rafforzata dalla Legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione, è stata estesa al settore privato con la Legge 179/2017, che ha integrato anche l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Il quadro normativo è stato da ultimo armonizzato dal D.Lgs. 24/2023 e s.m.i., che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937, introducendo un sistema organico di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali.

Coccinelle ha adottato un sistema di whistleblowing conforme alla normativa per tempo vigente, volto a garantire una gestione rigorosa e tutelante delle segnalazioni, a beneficio sia dei segnalanti sia dei soggetti segnalati e delle altre persone protette dalla legge.

La Società promuove attivamente l'utilizzo di tale strumento quale misura fondamentale di prevenzione e contrasto a condotte illecite o irregolari, nonché di tutela dei dipendenti che operano in buona fede. A tal fine, Coccinelle si è dotata di una specifica procedura interna, adeguatamente diffusa e periodicamente aggiornata, che disciplina modalità, responsabilità e canali di segnalazione.

La Policy Whistleblowing adottata dalla Società disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificare la fondatezza della stessa. La Policy Whistleblowing di Coccinelle è consultabile dal sito della società al link:
WHISTLEBLOWING_COCCINELLE_2026.pdf

Il sistema disciplinare si applica a chiunque violi le misure di tutela del segnalante, sanzionando comportamenti ritorsivi o discriminatori, la violazione degli obblighi di riservatezza o qualunque altra misura posta a protezione del segnalante o dei soggetti coinvolti. Sono altresì sanzionabili le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

11 SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente sistema sanzionatorio deve essere considerato dai Destinatari del Modello come parte integrante del regolamento aziendale e perciò è applicabile nei confronti di tutto il personale dipendente, della dirigenza e dei vertici aziendali, nonché nei confronti di chiunque svolga un'attività per conto o nell'interesse della Società, anche se lavoratore non subordinato.

11.1 PRINCIPI GENERALI

Affinché il Modello di organizzazione, gestione e controllo possa efficacemente presidiare i rischi individuati dalla Società, esso deve predisporre di un adeguato sistema disciplinare "idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello" (art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. 231/2001).

Ai fini del presente sistema sanzionatorio costituiscono condotte oggetto di sanzione qualsiasi azione o comportamento difforme dalla legge e 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.

L'applicazione delle sanzioni contenute in questo sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

11.2 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

La Società assicura che le sanzioni irrogabili nei confronti dei destinatari del presente Modello rientrano in quelle previste dalle norme di legge e di regolamento vigenti, dal sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, in quanto regolamento interno della Società integrante anche i contratti di lavoro subordinato stipulati dalla Società, e dai regolamenti aziendali.

Inoltre, la Società afferma che per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è applicato sul piano procedurale l'art. 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

11.3 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Nel procedimento di irrogazione della sanzione sarà preso in considerazione sia lo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (amministratore, sindaco, dirigente, collaboratore, dipendente, etc.), sia la tipologia e l'entità di ciascuna sanzione. Queste ultime saranno proporzionate alla gravità delle condotte indebite e saranno, in ogni caso, definite con riferimento ai seguenti criteri generali:

- grado di colpa (imprudenza, imperizia, negligenza) o dolo del comportamento relativo all'azione/omissione;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante per la Società, anche in considerazione dell'eventuale applicazione della sanzione prevista dall'artt. 9 e ss. del D. Lgs. 231/2001;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;

- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della medesima condotta;
- presenza di circostanze attenuanti o aggravanti rilevate con riferimento al comportamento tenuto (in particolare verrà presa in considerazione la professionalità, i precedenti disciplinari e le circostanze in cui è stato commesso il fatto).

In ogni caso, nell'irrogazione della sanzione saranno rispettati i principi di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La Società ha sempre la facoltà di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello, il quale sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- al livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta a seguito della condotta censurata.

11.4 LE CONDOTTE SANZIONATE

Come già anticipato, il sistema disciplinare è volto a sanzionare qualsiasi comportamento commissivo, omissivo o elusivo, che leda o minacci l'efficacia del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- scrivere, eventualmente cooperando con altri dipendenti, documenti non veritieri o agevolare altri, anche senza realizzare alcuna condotta, la redazione di documenti non veritieri;
- sottrarre, distruggere o modificare documenti che riguardano la procedura, al fine di sottrarsi ai controlli previsti dal Modello;
- l'omessa vigilanza della corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- violazione della Policy Whistleblowing di Coccinelle e delle misure poste a tutela dei whistleblower;
- effettuazione attraverso i canali di whistleblowing con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

11.5 I SOGGETTI DESTINATARI DELLE SANZIONI E I LORO DOVERI

Tutti i soggetti che hanno il dovere di rispettare e applicare il Modello sono anche destinatari del presente sistema sanzionatorio.

In particolare, sono Destinatari delle sanzioni:

- tutti i dipendenti della società, indipendentemente dalla natura, forma e disciplina del relativo rapporto di lavoro subordinato (ad es. operai, impiegati, quadri, apprendisti, etc.);
- i dirigenti della società e coloro che svolgono, di fatto, funzioni apicali;
- i componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- i membri del Collegio Sindacale;
- tutti coloro che svolgono un'attività per conto o nell'interesse della Società, anche se lavoratori non subordinati (ad es. procuratori, agenti, collaboratori, consulenti, etc.);
- i partner commerciali e i fornitori di beni o servizi.

I Destinatari devono uniformare la propria condotta ai principi e alla procedure inerenti le attività aziendali sanciti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel Codice Etico.

Tutti i Destinatari sono informati circa l'esistenza e il contenuto del presente sistema sanzionatorio e l'Organismo di Vigilanza verifica l'adozione delle procedure specifiche per la comunicazione di quest'ultimo.

11.6 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico costituisce, se accertata, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ.

I provvedimenti disciplinari sono adottati nei confronti dei lavoratori subordinati in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed al CCNL precedentemente citato.

In particolare, il sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, a seconda della gravità delle mancanze, prevede le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento "con preavviso";
- licenziamento "senza preavviso" ex art. 2119 c.c..

Laddove il dipendente sia munito di procura con potere di rappresentare la Società nei rapporti con i terzi, l'applicazione di una sanzione disciplinare più grave del richiamo (verbale o scritto) potrà comportare anche la revoca della procura medesima.

Nel caso di reiterazione di violazioni ovvero di violazioni di particolare gravità o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

11.7 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale è un rapporto caratterizzato per la sua natura fiduciaria: la condotta del dirigente influisce sia all'interno della società, sia all'esterno della stessa. Nei confronti dei dirigenti non risulta disponibile a priori un apparato sanzionatorio ad hoc; ciononostante, in ossequio alla ormai pacificamente riconosciuta applicabilità a tale categoria dell'art.7 dello Statuto dei Lavoratori (Corte Cost. 24.06.92 n. 309 – Cass SS.UU. 30.03.2007 n.7880), si ritiene ragionevole ed opportuno estendere il sistema previsto per gli altri lavoratori dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla peculiarità del rapporto dirigenziale.

Cosi – fermo l'eventuale esperimento di una parallela azione risarcitoria – anche le sanzioni applicabili ai dirigenti potranno essere:

- il richiamo verbale o scritto;
- la multa (cautelativamente non superiore alle 4 ore di retribuzione)
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (cautelativamente non superiore a 10 giorni);
- il licenziamento per mancanze, con preavviso, o senza, a seconda della gravità del comportamento tenuto dal dirigente.

Ai fini della procedura di contestazione e irrogazione della sanzione, dovranno essere applicate, comunque e per lo meno, le garanzie di cui ai Co 2 e 3 dell'art.7 dello Statuto dei Lavoratori, risulteranno pertanto imprescindibili la preventiva contestazione dell'addebito nonché l'eventuale audizione del dipendente.

Laddove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare la Società nei rapporti con i terzi, l'applicazione di una sanzione disciplinare più grave del richiamo (verbale o scritto) potrà comportare altresì la revoca della procura a seguito di valutazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società.

11.8 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Gli amministratori rappresentano il vertice della Società e riflettono quindi l'immagine della Società verso chiunque lavori e/o entri in contatto con l'azienda.

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico commessa da un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata informazione scritta al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, che valuterà la violazione procedendo con gli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, i provvedimenti più idonei ed opportuni. Nei casi più severi e quando la violazione è così grave da pregiudicare il rapporto fiduciario con la Società, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la decadenza dall'incarico e/o l'azione di responsabilità.

Le sanzioni sono irrogate tenendo conto della gravità, della colpa e del danno derivante alla Società e possono consistere, ad esempio:

- nella revoca di deleghe/procure;
- nella sospensione della maturazione del diritto all'esercizio delle stock options;
- nel blocco all'esercizio di queste ultime seppur già maturate;
- nella sospensione dalla carica;
- nella revoca dalla carica.

11.9 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti dell'OdV, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, ovvero ancora delle misure a tutela della riservatezza dei segnalanti nella gestione dei canali di whistleblowing e in caso di omessa verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, che potrà assumere gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dall'incarico per giusta causa.

11.10 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

I Sindaci non sono soggetti apicali della Società, ma aderiscono comunque ai principi del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico, in relazione al tipo di funzione che essi svolgono nell'azienda.

In caso di violazione delle regole comportamentali del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

Questi ultimi potranno assumere, seguendo le disposizioni previste dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Nei casi più gravi di violazione, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci, proponendo la revoca della carica.

11.11 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

I rapporti con i Soggetti Esterni alla Società (collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti e in generale tutti i lavoratori autonomi, nonché fornitori e partner commerciali) sono regolati da adeguati contratti di forma scritta che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni.

In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione di diritto, ex art. 1456 cod. civ., o per giusta causa dei medesimi rapporti, come appropriata per il rapporto in questione, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

12 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La comunicazione all'interno alla Società e la formazione relativa al presente Modello sono affidate al Consiglio di Amministrazione che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tali destinatari.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura dell'Organo Amministrativo.

Ai nuovi assunti, invece, è consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello di organizzazione, gestione e controllo, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La comunicazione agli altri Destinatari del Modello, invece, viene effettuata dalle funzioni direttamente collegate ai Destinatari stessi. L'OdV determina le modalità di attuazione ai soggetti destinatari del Modello esterni alla Società.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutto il personale di tutte le direzioni e funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli Amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi degli stessi.

La formazione del personale deve ispirarsi ai seguenti criteri:

- obbligatorietà;
- diversificazione;
- periodicità;
- controlli di frequenza;
- qualità del contenuto dei programmi.

COCCINELLE