



**Modèle d'organisation, de gestion et de
contrôle aux termes du D.Lgs. 231/2001**

Partie Générale

MODELE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTROLE

PARTIE GÉNÉRALE

LISTE DES RÉVISIONS

RÉV.	DATE	NATURE DES MODIFICATIONS	APPROBATION
00	2019	Adoption	Administrateur unique
01	2022	Révision	Administrateur unique
02	2023	Révision	Conseil d'Administration

INDEX

INTRODUCTION	5
1. LE DÉCRET LÉGISLATIF 231/2001	6
1.1 La responsabilité administrative des personnes morales	6
1.2 Les délits « condition » (ndt ils constituent l'antécédent nécessaire pour la concrétisation d'un autre type de délit.....)	7
1.3 Les sanctions	8
1.4 Critères d'attribution de la responsabilité de l'organisme	8
1.5 La condition d'exclusion de la responsabilité de l'organisme : l'adoption et l'application effective du Modèle	9
1.6 Les Lignes Directrices de Confindustria	10
2. LE MODÈLE DE GESTION, D'ORGANISATION ET DE CONTRÔLE ADOPTÉ PAR ZATO SRL.....	12
2.1 Profil de la Société et informations historiques	12
2.2 Objectifs et finalités du Modèle.....	12
2.3 Structure du Modèle	13
2.4 Approbation, modification et application du Modèle	13
2.5 Éléments du Modèle	14
3. ORGANISME DE SURVEILLANCE	17
3.1 Critères de l'Organisme de Surveillance	17
3.2 Nomination, composition et durée de l'Organisme de Surveillance.....	17
3.3 Causes d'inéligibilité et d'incompatibilité.....	18
3.4 Révocation du mandat.....	18
3.5 Pouvoirs et fonctions de l'Organisme de Surveillance	18
3.6 Rapports de l'Organisme de Surveillance aux organes sociaux et à la direction de l'entreprise	19
3.7 Flux d'information vers l'Organisme de Surveillance	19
3.8 Signalements à l'OdS (whistleblowing).....	20

Termes et définitions

CCNT : Conventions Collectives Nationales de Travail et Contrats Complémentaires d'Entreprise

CDA : Conseil d'Administration

Destinataires : toutes les personnes tenues de connaître et de respecter le Modèle d'Organisation et de Contrôle

D.Lgs. 231/2001 ou Décret : D.Lgs. n°231 du 8 juin 2001 « réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, avec ou sans personnalité juridique, aux termes de l'article 11 de la loi n°300 du 29 septembre 2000 » et modifications et intégrations suivantes

Salariés : sujets fournissant une prestation de travail en faveur de la Société, sous les ordres et sous la direction de la Société avec un contrat à durée indéterminée ou déterminée. Les travailleurs ayant un contrat de collaboration autonome, un contrat de projet, les intérimaires et les stagiaires sont assimilés aux salariés en ce qui concerne le respect des normes prévues par le D.Lgs. 231/01

Fournisseurs : personnes fournissant à la Société des biens et/ou des services en vertu d'accords et/ou de contrats

Lignes Directrices : documents émis par des associations professionnelles ou des organismes publics ayant autorité en matière de D.Lgs. 231/2001

Modèle : Modèle d'organisation, de Gestion et de Contrôle aux termes du D.Lgs. 231/2001

OdS : Organisme de Surveillance. Il s'agit de l'organisme de contrôle interne, préposé à la surveillance du bon fonctionnement et du respect du Modèle, ainsi qu'à la mise à jour de celui-ci

Organes Sociaux : les organes sociaux prévus par les statuts

Risk assessment : méthodologie structurée d'évaluation des risques et des contrôles relatifs

Système Disciplinaire : document faisant partie du Modèle d'organisation, qui régit les sanctions applicables aux destinataires du Modèle lui-même en cas de non-respect des dispositions prévues

Dirigeants : sujets exerçant les fonctions de représentation, d'administration ou de direction de la Société, de l'une de ses unités organisationnelles jouissant d'une autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que les personnes exerçant même *de facto* le contrôle et la gestion de celles-ci

Subordonnés : sujets soumis à la direction ou la surveillance d'un dirigeant

Stakeholders ou parties prenantes : personnes qui sont des parties prenantes vis-à-vis de la Société, qu'elles soient internes ou externes à celle-ci

Systèmes de contrôle interne : ensemble des protocoles et des actions adoptés par la Société en vue de prévenir les risques

INTRODUCTION

Le présent document constitue la Partie Générale du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle aux termes du Décret Législatif 231/2001 (ci-après « Modèle ») adopté par Zato Srl (ci-après « Société »).

Le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté par Zato a pour but la construction d'un système structuré et organique de contrôles visant à prévenir les délits visés au D.Lgs. 231/2001.

Les « Destinataires » du présent Modèle et, en tant que tels, tenus, dans le cadre de leurs responsabilités et compétences respectives, de connaître et respecter celui-ci sont :

- les membres des organes de la société (associés, administrateurs) ;
- les membres de l'Organisme de Surveillance ;
- les salariés ;
- les collaborateurs ;
- les fournisseurs et conseillers externes
- toute personne instaurant, à quelque titre que ce soit, des rapports de collaboration avec la Société.

Les sujets auxquels le Modèle s'adresse sont donc tenus d'en respecter ponctuellement toutes les dispositions, en exécution de leurs devoirs de loyauté, rectitude et diligence, qui découlent des rapports juridiques liés au droit du travail instaurés avec Zato Srl.

La Société veille au respect des dispositions contenues dans le Modèle, assurant la transparence des actions correctives mises en place en cas de violation de celui-ci. Zato Srl s'engage à divulguer, dans son organisation et à l'extérieur, les contenus du Modèle et les mises à jour successives de façon exhaustive, précise et continue.

En vertu de ce qui est expressément établi dans le D.Lgs. 231/2001 (art.6, alinéa trois), les Modèles peuvent être adoptés sur la base de codes de conduite ou de lignes directrices rédigés par des associations représentatives et professionnelles et communiqués au Ministère de la Justice.

Le présent Modèle est rédigé conformément aux Lignes Directrices de Confindustria, dans leur dernière version, et approuvées par le Ministère de la Justice.

1. LE DÉCRET LÉGISLATIF 231/2001

1.1 La responsabilité administrative des personnes morales

Le Décret Législatif 231/2001 « Réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations avec ou sans personnalité juridique » promulgué en exécution de la délégation visée à l'article 11 de la loi n°300 du 29 septembre 2000, a introduit dans le système réglementaire italien le concept de responsabilité pénale autonome des personnes morales, adaptant la réglementation interne à certaines conventions internationales auxquelles l'Italie avait déjà adhéré depuis longtemps.

Le Décret susmentionné a introduit pour la première fois en Italie une responsabilité directe des personnes morales (sociétés, associations, organismes, etc.) pour certains délits, commis dans **l'intérêt ou au profit** de celles-ci par :

- des personnes exerçant des fonctions de représentation, d'administration ou de direction de l'organisme ou de l'une de ses unités organisationnelles jouissant d'une autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que par des personnes exerçant même *de facto* le contrôle et la gestion de celles-ci (dites **dirigeants**) ;
- des personnes soumises à la direction ou la surveillance de l'un des sujets susmentionnés (dit **sujets subordonnés**).

Cette responsabilité, définie « administrative » par le Législateur mais caractérisée par des profils d'aspect pénal à la charge des organismes, s'ajoute et ne se substitue pas à la responsabilité de la personne morale ayant commis le délit. La responsabilité administrative de l'organisme est exclue dans le cas où l'agent aurait commis le fait dans son intérêt exclusif ou dans celui de tiers.

La responsabilité administrative introduite par le Décret vise avant tout à atteindre le patrimoine des organismes ayant tiré profit de la commission d'actes de nature criminelle. Dans tous les cas l'application d'une sanction financière variant en fonction de la gravité du délit et de la capacité patrimoniale de l'organisme est donc prévue. Pour les cas les plus graves sont prévues des mesures d'interdiction comme la suspension ou la révocation de licences et concessions, l'interdiction de traiter avec l'Administration publique, l'interdiction d'exercer l'activité, la suspension ou la révocation de financements et subventions, l'interdiction de publiciser des biens et services.

Les articles 6 et 7 du Décret prévoient cependant une forme d'exonération de la responsabilité au cas où l'organisme prouverait qu'il a adopté et appliqué de façon efficace des **Modèles d'organisation, de gestion et de contrôle** aptes à prévenir la perpétration des délits en question. En outre, le système prévoit l'institution d'un Organe de contrôle interne à l'organisme (**Organisme de Surveillance**) ayant le devoir de veiller au bon fonctionnement et au respect des Modèles, ainsi que de se charger de leur mise à jour.

Les Modèles doivent répondre aux exigences suivantes :

- identifier les procédés et les activités dans le cadre desquels peuvent être commis des délits ;
- prévoir des « protocoles » spécifiques et des procédures utiles à la prévention de la commission de délits ;

- identifier des modalités de gestion des ressources financières aptes à prévenir la commission de délits ;
- prévoir des obligations d'information vis-à-vis de l'Organisme (OdS) chargé de veiller au bon fonctionnement et au respect du Modèle ;
- introduire un système disciplinaire apte à sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le Modèle.

1.2 Les délits « condition »

La responsabilité de l'organisme ne naît pas de la commission, de la part des sujets susmentionnés, de tous les cas d'espèce de délits prévus par le code pénal ou par des lois spéciales, mais est limitée aux cas de délits 'condition' spécifiquement prévus par le D.Lgs. 231/2001. Les cas d'espèce prévus par le D.Lgs. 231/2001, organisés par catégorie, sont les suivants :

Catégories
[art.24] Perception indue de versements, escroquerie au détriment de l'État ou d'un organisme public ou pour l'obtention de subventions publiques ou fraude informatique au détriment de l'État ou d'un organisme public
[art.24-bis] Délits informatiques et traitement illicite de données
[art.24-ter] Dispositions de criminalité organisée
[art.25] Concussion, incitation illicite à donner ou promettre des avantages et corruption
[art.25-bis] Crime de faux monnayage, falsification de cartes de crédit, de timbres fiscaux et d'instruments ou de signes de reconnaissance
[art.25-bis.1] Délits contre l'industrie et le commerce
[art.25-ter] Délits sociétaires
[art.25-quater] Délits à des fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique
[art.25-quater.1] Pratiques de mutilation des organes génitaux féminins
[art.25-quinquies] Délits contre la personne
[art.25-sexties] Abus de marché
[art.25-septies] Homicide volontaire ou lésions corporelles graves ou très graves commises en violation des règles de défense de la santé et de la sécurité au travail
[art.25-octies] Recel, blanchiment et usage d'argent, de biens ou d'autres avoirs d'origine illicite et autoblanchiment
[art. 25 octies.1] Délits en matière de moyens de paiement autres que les espèces
[art.25-novies] Délits en matière de violation du droit d'auteur
[art.25-decies] Incitation à ne pas fournir de déclarations ou à fournir des déclarations mensongères à l'autorité juridique
[art.25-undecies] Délits environnementaux
[art.25-duodecies] Emploi de citoyens de pays tiers en condition de séjour irrégulier
[art.25-terdecies] Racisme et xénophobie
[art.25-quaterdecies] Fraude dans les compétitions sportives, exercice abusif de jeux ou de paris et de jeux de hasard exercés au moyen d'appareils interdits
[art.25-quinquiesdecies] Délits fiscaux
[art.25-sexiesdecies] Contrebande
[art.25-septiesdecies] Délits contre le patrimoine culturel
[art.25-duodevicies] Recyclage de biens culturels et dévastation et pillage de biens culturels et paysagers

Catégories

[loi 146/2006] Délits transnationaux

La liste complète de chaque cas d'espèce de délit et des sanctions est disponible en annexe du Modèle.

1.3 Les sanctions

Le Décret établit une série articulée de sanctions découlant de la responsabilité administrative par rapport à un délit. En synthèse :

- A. **sanctions financières** (art. de 10 à 12 du D.Lgs. 231/2001) : qui consistent en une somme d'argent déterminée en fonction de la gravité de l'infraction, du degré de responsabilité de l'organisme, de l'activité déployée pour éliminer ou atténuer les conséquences de l'infraction ou pour empêcher que ne soient commises d'autres infractions. Le montant de la sanction est déterminé en fonction des conditions économiques et patrimoniales de l'organisme, en vue d'assurer l'efficacité de celle-ci ;
- B. **sanctions d'interdiction** (art. de 13 à 17 du D.Lgs. 231/2001) :
 - a) interdiction d'exercer l'activité ;
 - b) suspension ou révocation des autorisations, licences ou concessions en fonction de la commission du délit ;
 - c) interdiction de traiter avec l'Administration publique, sauf pour obtenir les prestations d'un service public ;
 - d) exclusion de subventions, de financements, de contributions ou d'aides et, éventuellement, la révocation de ceux déjà accordés ;
 - e) interdiction de publiciser des biens ou services.
- C. **confiscation du prix ou du profit du délit** (art. 19 D.Lgs. 231/2001) ;
- D. **publication du jugement** (art. 18 D.Lgs. 231/2001).

Il est opportun de préciser que la vérification de la responsabilité de l'organisme, ainsi que la détermination de la condition et du montant de la sanction, sont attribuées au Tribunal pénal compétent pour statuer sur les délits dont dépend la responsabilité administrative, dans le procès à la charge de la personne physique.

1.4 Critères d'attribution de la responsabilité de l'organisme

Les conditions de la responsabilité de l'organisme se divisent en critères objectifs et critères subjectifs.

A) Critères objectifs (art. 5 D.lgs. 231/01)

- commission de la part des dirigeants ou des sujets subordonnés d'un ou plusieurs des délits mentionnés dans le Décret ;
- commission du délit (en tout ou en partie), dans l'**intérêt ou au profit** de l'organisme.

B) Critère subjectif (art. 6 D.Lgs. 231/01)

Le délit doit constituer une expression de la politique de l'entreprise ou doit découler d'une « **faute d'organisation** ». Il en découle que si aucune « faute » n'est imputable à l'organisme, celui-ci ne fera pas l'objet des sanctions prévues au D.Lgs. 231/2001.

La réglementation dispose que la « **faute organisationnelle** » et, par conséquent, la responsabilité de l'organisme est exclue si, avant que le délit ne soit commis, l'organisme a adopté et mis en place de manière efficace des Modèles d'organisation aptes à empêcher que ne soient commis des délits de la nature de celui qui a été commis.

À ce propos, il faut distinguer deux cas :

1. Pour les délits commis par des sujets « **dirigeants** », le D.Lgs. 231/01 introduit une sorte de présomption relative de responsabilité de l'organisme, vu que l'exclusion de sa responsabilité est prévue seulement s'il prouve :

- que « l'organe de direction a adopté et mis en place de manière efficace, avant que le délit ne soit commis, des Modèles d'organisation et de gestion aptes à empêcher que ne soient commis des délits de la nature de celui qui a été commis » ;
- que « le devoir de veiller au bon fonctionnement et au respect des Modèles et de se charger de leur mise à jour, a été confié à un Organe de l'organisme doté de pouvoirs indépendants d'initiative et de contrôle » ;
- que « les personnes ont commis le délit en violant de façon frauduleuse les Modèles d'organisation et de gestion » ;
- qu'« il n'y a pas eu d'absence ou d'insuffisance de surveillance de la part de l'Organisme muni de pouvoirs indépendants d'initiative et de contrôle ».

Les conditions susmentionnées doivent être réunies afin que la responsabilité de l'organisme puisse être exclue.

2. Si le délit a été commis par des sujets « **subordonnés** », la présomption de responsabilité de l'organisme ne subsiste pas : par conséquent, l'organisme ne peut être sanctionné que s'il s'avère au cours du procès que le délit a été rendu possible par l'absence d'observation des obligations de direction ou de surveillance.

Dans ce cas, le D.Lgs. 231/01 rattache la responsabilité à une inexécution des devoirs de direction et de surveillance, qui sont typiquement à la charge de la direction de l'entreprise (ou des sujets délégués par celle-ci).

Le non-respect des obligations de direction ou de surveillance n'est pas un motif valable « si l'organisme, avant que le délit ne soit commis, avait adopté et mis en place de manière efficace, un Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle apte à empêcher les délits de la nature de celui qui a été commis ».

1.5 La condition d'exclusion de la responsabilité de l'organisme : l'adoption et l'application effective du Modèle

En présence de délits commis par des sujets dirigeants ou subordonnés, accomplis dans l'intérêt ou au profit de l'organisme auquel ces sujets sont fonctionnellement rattachés, les art. 6 et 7 du

Décret disposent que la responsabilité de l'organisme ne subsiste pas lorsque celui-ci avait adopté et mis en place de manière efficace, avant que le délit ne soit commis, des Modèles d'organisation aptes à empêcher les délits de la nature de celui qui a été commis.

Sans préjudice de l'adoption du Modèle, la réglementation en examen prévoit aussi que :

- l'organisme se soit chargé de nommer un Organisme de contrôle interne (Organisme de Surveillance) muni de pouvoirs indépendants d'initiative et de contrôle, ayant le devoir de veiller au bon fonctionnement, à l'efficacité et au respect du Modèle ainsi que de sa mise à jour ;
- l'Organisme de contrôle ne soit pas coupable d'une omission ou d'une insuffisance de surveillance par rapport à l'application et au respect du Modèle ;
- l'auteur du délit ait agi en violant le Modèle de façon frauduleuse ;

Le D.Lgs. 231/2001 ne régit pas de façon analytique la nature et les caractéristiques du Modèle d'organisation, il se limite à en dicter certains principes d'ordre général paramétrés en fonction des différents sujets susceptibles de commettre un délit.

Le but du Modèle est de mettre en place un système de prévention de nature à ne pas pouvoir être contourné, si ce n'est de façon intentionnelle, en totale harmonie avec le concept d'œuvre frauduleuse prévu par l'art. 6 du Décret.

Le Modèle ne doit pas être entendu comme un outil statique, il doit en revanche être considéré comme un dispositif dynamique permettant à l'organisme d'éliminer, à travers un développement correct et ciblé de celui-ci au fil du temps, les éventuels manquements qui, au moment de son adoption, ne pouvaient être identifiés.

1.6 Les Lignes Directrices de Confindustria

Comme chacun sait, afin de fournir une aide pratique aux entreprises, Confindustria a émané et met périodiquement à jour les Lignes Directrices pour la construction des modèles organisationnels. Elles fournissent des indications de type méthodologique sur l'élaboration d'un modèle organisationnel apte à empêcher les délits indiqués dans le Décret, en permettant l'exonération de la responsabilité et des sanctions s'y rapportant.

La dernière mise à jour des Lignes Directrices a été publiée en juin 2021.

L'aspect le plus innovant de la nouvelle version réside dans la formulation de l'importance d'une gestion des risques intégrée, avec une compliance à 360°.

D'après l'analyse du document, en effet, il ressort nettement l'exigence d'un système de compliance intégré, permettant de rationaliser les procédés et les activités sur le plan des ressources économiques, humaines, technologiques, de l'amélioration de l'efficacité des activités de conformité, ainsi que de l'optimisation des flux d'information et des rapports entre les différents acteurs du contrôle (par exemple le Responsable de la Confidentialité, le Responsable de la Sécurité, le Collège des Commissaires aux Comptes, l'Organisme de Surveillance) et de gestion des risques de chaque organisation, même à travers l'exécution de l'évaluation des risques conjoints.

Les nouvelles Lignes Directrices tendent à souligner que le Modèle ne doit être considéré comme une simple exécution réglementaire, mais au contraire, il doit « vivre dans l'entreprise, adhérer aux caractéristiques de son organisation, évoluer et changer avec elle ».

Enfin, on souligne l'importance des flux d'information entre l'Organisme de Surveillance et le Collège des Commissaires aux Comptes, car le partage des informations et une collaboration effective s'avère fondamental, tout en respectant les rôles, entre l'Organisme de Surveillance et les différents acteurs du contrôle, y compris la gestion opérationnelle, cette dernière étant *l'owner* aussi bien des procédés d'entreprise que des contrôles de premier niveau.

2. LE MODÈLE DE GESTION, D'ORGANISATION ET DE CONTRÔLE ADOPTÉ PAR ZATO SRL

2.1 Profil de la Société et informations historiques

Zato est une société spécialisée dans la production d'équipements et de systèmes pour récupérer des débris ferreux et non ferreux, des machines pour triturer les métaux et dans la conception et la réalisation de machines *custom* pour satisfaire entièrement à chaque demande des opérateurs du secteur.

La Société a été fondée en 1998, grâce à la synergie de personnes travaillant depuis longtemps dans le secteur de la récupération des métaux ferreux, fortes d'un grand savoir-faire dans le domaine de la construction de machines pour la récupération de ces matériaux.

Dès le début, Zato s'est affirmée aussi bien sur le marché italien que sur celui international. Dès le début, sa tendance à se développer à l'étranger et à commercialiser des machines dans d'autres pays que l'Italie, a poussé Zato à développer sa proposition d'équipements et de machines pour traiter des matériaux ferreux pour une plus grande spécialisation.

Dans son établissement de Prevalle, site de production et centre de conception de toutes les machines, plus de 30 ouvriers spécialisés et expérimentés travaillent à l'heure actuelle, et suivent le client dès la phase de conception de l'installation.

Notre engagement continue également après la vente et le montage de l'installation. La philosophie de l'entreprise de l'attention à la clientèle concerne également l'assistance technique et la garantie d'un support technique efficace capables de fournir des instruments et des technologies pour une intervention immédiate sur les machines en cas de dysfonctionnement.

Ses clients travaillent dans les domaines suivants : ferrailleurs, aciéries, démolisseurs, casses autos, fonderies, maisons automobiles, centrales nucléaires, casses de bateaux.

2.2 Objectifs et finalités du Modèle

En adoptant le présent Modèle, la Société se fixe l'objectif de se munir d'un complexe de principes de comportement et de procédures d'intégration des instruments organisationnels et de contrôle internes répondant aux finalités et aux prescriptions du Décret.

En particulier, en identifiant les activités exposées au risque de délit, le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle a les finalités suivantes :

- encourager et valoriser dans une mesure encore majeure une culture éthique en son sein, dans une optique de rectitude et de transparence dans la conduite des affaires ;
- divulguer la prise de conscience nécessaire, chez tous ceux qui agissent au nom et pour le compte de la Société, du risque de s'exposer, en cas de violation des dispositions contenues dans le Modèle, à une infraction sanctionnable, au niveau pénal et administratif, non seulement à leur égard mais aussi à celui de la Société ;
- souligner que ces formes de comportement illicite sont systématiquement condamnées par la Société car contraires aux principes éthiques-sociaux qu'elle respecte, mais aussi aux dispositions de loi ;

- informer toutes les personnes concernées que la violation des prescriptions contenues dans le Modèle comportera l'application de sanctions, voire même la résiliation du rapport contractuel ;
- introduire un mécanisme permettant d'instituer un procédé permanent d'analyse des activités de l'entreprise, visant à identifier les domaines dans le cadre desquels peuvent, de façon abstraite, se configurer les délits mentionnés dans le Décret ;
- introduire des principes de contrôle auxquels le système organisationnel doit se conformer de façon à prévenir le risque concret de commission des délits indiqués par le Décret dans les activités spécifiques relevées suite à l'activité d'analyse des aires sensibles ;
- instituer l'Organisme de Surveillance ayant le devoir de veiller au bon fonctionnement et au respect du Modèle et se charger de sa mise à jour.

2.3 Structure du Modèle

Le Modèle est composé d'une **Partie Générale**, d'une **Partie Spéciale** et de documents annexes.

La **Partie Générale** comporte :

- le cadre réglementaire de référence ;
- les finalités, la structure et les éléments du Modèle adopté ;
- les critères, les fonctions et les pouvoirs de l'Organisme de Surveillance ;
- l'activité d'information et de formation du personnel sur le Modèle adopté.

La **Partie Spéciale** du Modèle est articulée en sections, chacune d'entre elles se rapportant à une catégorie de délit qui, lors de l'analyse, a été considérée pertinente par rapport à l'activité exercée par la Société.

Dans chaque section de la **Partie Spéciale**, sont indiqués :

- Les cas de délit rappelés par le D.Lgs. 231/01 et les comportements que la Société a décidés de prendre en compte en raison des caractéristiques de son activité ;
- Les procédés/activités sensibles et les contrôles s'y rapportant.

Les Annexes du Modèle sont les suivantes :

- Annexe n°1_Code d'éthique ;
- Annexe n°2_Système Disciplinaire ;
- Annexe n°3 Analyse des risques ;
- Annexe n°4_Liste des Délits D.Lgs. 231/2001 ;
- Annexe n°5_Gouvernance ;
- Annexe n°6_Flux d'information à l'OdS ;

2.4 Approbation, modification et application du Modèle

Le Modèle est approuvé et adopté par la décision du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration est chargé, même sur la base des indications fournies par l'Organisme de Surveillance, de mettre à jour ou d'intégrer le Modèle, à la suite :

- des mises à jour de la réglementation ;
- des changements significatifs dans l'organisation de l'entreprise ;
- des variations dans les procédés et dans les activités de l'entreprise ou dans ses secteurs d'activité ;

- la survenue d'événements exceptionnels (violations graves, contestations, sanctions, etc.).

Les éventuelles modifications ou intégrations du Modèle, également sur proposition de l'Organisme de Surveillance et des documents du Modèle relèvent de la responsabilité exclusive du Conseil d'Administration, qui a aussi le devoir de formuler :

- l'affectation d'un budget approprié à l'Organisme de Surveillance pour l'exécution correcte de ses fonctions.

Les propositions d'intégration ou de modification substantielle des procédures opérationnelles constituant des dispositifs de contrôle des activités sensibles devront être communiquées à l'Organisme de Surveillance.

2.5 Éléments du Modèle

Le présent Modèle se base sur les éléments suivants, intégrés les uns aux autres :

1. Code d'éthique ;
2. Structure Organisationnelle ;
3. Pouvoirs d'autorisation et de signature ;
4. Acteurs du contrôle (gouvernance) ;
5. Cartographie des aires à risque et des contrôles ;
6. Système Disciplinaire ;
7. Formation et information concernant le Modèle et le Décret.

Code d'éthique

Zato Srl a adopté son Code d'éthique, qui constitue une partie intégrante du Modèle afin de garantir le respect de certaines valeurs éthiques partagées et de règles de comportement spécifiques, dans l'objectif de prévenir les délits prévus par le D.Lgs. 231/2001.

Les destinataires du Code d'éthique sont les associés, les salariés, mais aussi les administrateurs, les commissaires aux comptes, les conseillers, les fournisseurs et, en général, toutes les personnes susceptibles d'exercer une activité pour le compte de la Société.

Le Code d'éthique s'applique donc aussi aux tiers, pour lesquels le respect des principes contenus dans le Code d'éthique s'effectue par l'intermédiaire d'accords contractuels.

Structure organisationnelle

La structure organisationnelle de la Société est établie par l'organigramme de l'entreprise et les fiches de postes, dans lesquels sont indiqués les fonctions et les responsabilités de chaque poste de l'entreprise. Le Modèle renvoie à l'Organigramme et aux fiches de postes, en vue de représenter la structure organisationnelle adoptée par la Société (voir l'Annexe_5_ Gouvernance).

Pouvoirs d'autorisation et de signature

L'Administrateur délégué se voit conférer les pouvoirs pour la gestion de la société. (voir l'Annexe_5_ Gouvernance)

Les acteurs du contrôle

La Société adopte une gouvernance sociétaire à schéma traditionnel, avec la présence de :

- L'Assemblée des associés ;
- Le Conseil d'Administration ;
- L'Administrateur Délégué ;
- Le Collège des Commissaires aux Comptes et Société d'audit.

À ceux-ci s'ajoute l'Organisme de Surveillance, qui a la fonction de garantir la surveillance ponctuelle et efficace du bon fonctionnement et du respect du Modèle Organisationnel adopté par la Société conformément aux dispositions du D.Lgs. 231/2001.

Cartographie des procédés et des activités sensibles

La cartographie des procédés et des activités sensibles (Annexe_3_Analyse des risques) constitue la condition préalable du Modèle adopté par Zato Srl.

Dans le document, rédigé conformément aux Lignes Directrices de Confindustria, les procédés et les activités sont identifiés dans le cadre desquels le risque de commission de délits peut se vérifier et le système de contrôle interne est détaillé en toutes ses parties.

À cet effet, la Société a défini une méthodologie d'analyse basée sur des techniques consolidées d'évaluation des risques et défini un plan de contrôles également mentionnés dans l'Annexe « Analyse des risques ».

Les éléments qui constituent ce plan sont :

- **réglementation ;**
- **traçabilité ;**
- **organisation ;**
- **séparation des fonctions ;**
- **pouvoirs d'autorisation et de signature ;**

Système Disciplinaire

L'application effective du Modèle est garantie par un Système Disciplinaire approprié, qui sanctionne le non-respect des règles contenues dans le Modèle et de tous ses éléments constitutifs.

Zato Srl a adopté un Système Disciplinaire (Annexe_2) qui décrit les violations possibles du Modèle et les sanctions relatives applicables, ainsi que la procédure d'application et d'infliction des sanctions pour chaque catégorie de destinataires identifiés. Le Système Disciplinaire est indépendant et ne substitue pas la réglementation qui régit les rapports de travail, comme les Statuts des Travailleurs et la Convention Collective d'Entreprise et Nationale de Travail appliquée.

Activités de formation et d'information

Aux fins de l'application efficace du Modèle, la Société promeut des activités de formation et d'information du Modèle.

L'Administrateur Délégué, avec la collaboration de l'Organisme de Surveillance, promeut la réalisation d'un plan de communication et de formation spécifique structuré par type de destinataire, dans l'objectif de garantir la divulgation des contenus du Modèle et du Décret.

Le Modèle est communiqué à l'Organisme de Surveillance qui en reçoit la copie autorisée.

En outre, le Modèle est communiqué aux salariés :

- par remise d'un extrait de la documentation aux salariés et aux salariés nouvellement embauchés (Code d'éthique, Système Disciplinaire, Partie Générale) ;
- lors de réunions d'information sur les finalités et les contenus du Modèle (expressément prévues pour les dirigeants ou les responsables de service) ;
- par affichage dans le tableau d'affichage du Code d'éthique et du Système Disciplinaire.

Le plan de communication doit être développé dans l'objectif de ramification, de clarté et d'exhaustivité de la communication, prévoyant des mises à jour périodiques suite aux modifications ou aux intégrations du Modèle ou aux évolutions de la réglementation.

En outre, Zato promeut la pleine publicité du Modèle même à l'extérieur de l'entreprise, vis-à-vis des tiers, par la publication du Code d'Éthique et de la Partie Générale du Modèle sur son site web.

Afin de garantir la connaissance effective du Modèle et de ses parties constitutives à tous les niveaux, l'Administrateur Délégué, en collaboration avec l'OdS, planifie annuellement et organise des interventions de formation à l'attention du personnel et des collaborateurs externes.

Le plan de formation prévoit la mise en place de deux modalités de formation différentes :

- la formation générale, adressée à tous les niveaux de l'organisation ;
- la formation spécifique, qui concerne en revanche les dirigeants ou, quoi qu'il en soit, le personnel travaillant dans le cadre d'activités à risque de délit.

La formation générale doit fournir des connaissances de base par rapport au Décret Législatif 231/01, aux contenus et aux finalités du Modèle et des fonctions et pouvoirs de l'OdS. La formation spécifique doit en revanche fournir des connaissances et une prise de conscience concernant les risques associables aux activités de l'entreprise, aux dispositifs de contrôle à mettre en œuvre et aux techniques d'évaluation des risques, de façon à fournir des éléments concrets pour l'identification d'éventuelles anomalies ou non-conformités.

Les critères que le plan de formation de la Société doit respecter sont les suivants :

- la participation aux cours de formation est obligatoire ;
- le rapporteur doit être une personne compétente ;
- la fréquence doit être fonctionnelle à l'activité de l'entreprise ;
- l'activité de formation doit être enregistrée et vérifiée.

Le plan de formation, tel que cela est par ailleurs prévu par les lignes directrices de référence, est mis en œuvre en présence et/ou avec le support de plateformes d'e-learning.

3. ORGANISME DE SURVEILLANCE

3.1 Critères de l'Organisme de Surveillance

Le D.Lgs. 231/2001, alinéa 1, prévoit, parmi les éléments indispensables pour l'exonération de la responsabilité administrative des organismes, l'institution d'un organe interne à l'organisme (**Organisme de Surveillance**) doté de pouvoirs indépendants d'initiative et de contrôle, ayant la fonction de veiller au bon fonctionnement du Modèle et de se charger de sa mise à jour.

Conformément au Décret et aux Lignes Directrices de Confindustria, l'Organisme de Surveillance doit satisfaire aux critères suivants :

- **autonomie** : une autonomie absolue doit être assurée à l'OdS, entendue comme libre capacité de décision, d'auto-détermination et d'action. Cette autonomie doit être exercée principalement par rapport à la direction de la société, c'est-à-dire que l'Organisme doit demeurer étranger à toute forme d'interférence et de pression de la part de la direction. L'Organisme de Surveillance fixe ses règles comportementales dans un Règlement, adopté par ce dernier ;
- **indépendance** : l'OdS doit avoir le statut d'organisme tiers, situé, au niveau hiérarchique, au sommet de la ligne de direction, libre de tout lien de sujétion par rapport à la direction de l'entreprise et en mesure d'adopter des mesures et initiatives à son jugement sans appel ;
- **professionnalisme** : le critère du professionnalisme présente des connotations purement subjectives, qui devront être vérifiées pour chaque membre avec une analyse préalable du CV et des expériences professionnelles effectives de chacun d'entre eux. En particulier, l'OdS devra être composé de sujets ayant des connaissances spécifiques en matière légale, de méthodologies et d'activités de contrôle, d'évaluation et de gestion des risques, d'organisation d'entreprise, de finance, de révision et de gestion, etc., ainsi que de capacités spécifiques par rapport à l'activité d'inspection et de conseil ;
- **continuité d'action** : la continuité d'action doit être entendue en termes d'effectivité de l'activité de surveillance et de contrôle et en termes de constance temporelle dans l'exécution des fonctions de l'OdS ;
- **honorabilité** : les membres de l'Organisme de Surveillance, compte tenu de la fonction qu'ils sont appelés à exercer, doivent nécessairement présenter un profil éthique de valeur incontestable.

3.2 Nomination, composition et durée de l'Organisme de Surveillance

L'Organisme de Surveillance est nommé par l'organe administratif au moment de l'adoption du Modèle. La délibération de nomination détermine aussi sa rémunération. Le nombre et la qualification des membres de l'OdS font l'objet d'une décision par le Conseil d'Administration.

La nomination de l'Organisme de Surveillance doit être communiquée à chacun des membres nommés et acceptée formellement par ceux-ci.

Successivement, le Conseil d'Administration se charge de communiquer à tous les niveaux de l'organisation la nomination de l'OdS, avec l'indication de ses responsabilités, ses pouvoirs et ses fonctions de surveillance.

3.3 Causes d'inéligibilité et incompatibilité

Sont considérées comme des causes d'inéligibilité :

- la présence de l'une des circonstances visées à l'article 2382 du Code civil ;
- un jugement de condamnation, devenue définitif et exécutoire, pour avoir commis l'un des délits mentionnés dans le D.Lgs. 231/2001.

En acceptant la nomination, l'OdS reconnaît implicitement l'insubsistance desdits motifs d'inéligibilité. Les règles susmentionnées s'appliquent aussi en cas de substitution d'un membre de l'organisme lui-même.

Au cas où aurait été prononcé un jugement de condamnation, le Conseil d'Administration, dans l'attente du jugement définitif, peut disposer la suspension des pouvoirs de l'Organisme de Surveillance.

3.4 Révocation du mandat

La révocation du mandat d'un membre de l'OdS (même de façon limitée à un seul membre de celui-ci) relève de la compétence exclusive du Conseil d'Administration.

Les membres de l'Organisme de Surveillance ne peuvent être révoqués, sauf pour juste cause.

On entend par juste cause de révocation, à simple titre d'exemple non exhaustif :

- la perte des critères subjectifs susmentionnés ;
- la survenue de l'un des motifs d'incompatibilité susmentionné ;
- une grave négligence dans l'exécution des fonctions propres à l'OdS ;
- le non-respect du Modèle et du Code d'éthique adoptés par la Société.

Chaque membre de l'OdS peut renoncer à tout moment à son mandat, en communiquant le motif à l'organe administratif, avec un préavis minimum de 30 jours.

3.5 Pouvoirs et fonctions de l'Organisme de Surveillance

Les principales fonctions de l'OdS sont les suivantes :

- **surveillance du Modèle :**
 - vérifier que le Modèle est apte à prévenir la survenue de comportements illicites, ainsi que mettre en évidence leur éventuelle réalisation ;
 - vérifier le caractère effectif du Modèle, c'est-à-dire la correspondance entre les comportements concrets et ceux prévus de façon formelle par le Modèle ;
 - vérifier le respect des principes de comportement et des procédures prévus dans le Modèle et relever les éventuels écarts.
- **mise à jour du Modèle :**
 - veiller à sa mise à jour, en proposant, au besoin, à l'Organe administratif, l'adaptation de ce dernier.

- **information et formation sur le Modèle et le Décret :**
 - promouvoir et suivre les activités visant à favoriser la communication, l'information et la formation du Modèle vis-à-vis de tous les sujets tenus de respecter les dispositions relatives (Destinataires) ;
- **fournir des éclaircissement concernant le Modèle** à la demande des fonctions de l'entreprise, de l'organe administratif ;
- **se référer régulièrement aux organes de contrôle** en ce qui concerne l'état d'application et le caractère opérationnel du Modèle.

3.6 Reporting de l'Organisme de Surveillance aux organes sociaux et la direction de l'entreprise

L'Organisme de Surveillance doit rapporter les résultats de son activité au Conseil d'Administration avec une fréquence au moins annuelle à travers un rapport écrit.

L'OdS peut être convoqué à tout moment par la direction de l'entreprise et par les organes susmentionnés et peut à son tour présenter une demande en ce sens afin de rendre compte au sujet du fonctionnement du Modèle ou des situations spécifiques afférentes à l'application du Modèle.

3.7 Flux d'information vers l'Organisme de Surveillance

Les flux d'information de et vers l'OdS, par ailleurs prévus par l'art. 6 du D.Lgs. 231/2001 qui parle expressément d'« obligations d'information » sont l'un des instruments à disposition de l'OdS pour veiller à l'efficacité et l'effectivité du Modèle.

Les flux d'information peuvent être de différents types :

- a) liés à un événement ;*
- b) périodiques.*

Les **flux liés à un événement** sont générés lors de la survenue d'un événement ou d'une situation déterminée à signaler à l'OdS.

Les **flux d'information périodiques** auxquels sont associées des échéances/fréquences d'envoi, permettent de suivre l'évolution de l'activité et le fonctionnement des dispositifs de contrôle.

Les flux d'information liés à un événement et périodiques sont mis en évidence dans l'Annexe Flux d'information à l'OdS (Allegato_6).

L'OdS est tenu de ne pas divulguer les informations acquises dans le cadre de son mandat, en s'abstenant d'utiliser les informations à des fins différentes de celles liées à sa fonction d'Organisme de Surveillance. Toutes les informations dont l'OdS entre en possession sont également traitées conformément à la législation en vigueur en matière de confidentialité (D.Lgs. 196/2003 et modifications et intégrations successives et Règlement Européen 679/2016).

3.8 Signalements à l'Ods (whistleblowing)

La loi 179/2017, portant « Dispositions pour la défense des auteurs de signalements de délits ou d'irrégularités dont ils auraient pris connaissance dans le cadre d'un rapport de travail public ou privé » a introduit le concept de signalement dans le secteur privé, modifiant aussi l'art. 6 du D.Lgs. 231/2001. Aux termes de la loi susdite, les Modèles d'organisation, de gestion et de contrôle visés au Décret doivent prévoir :

- a) un ou plusieurs canaux permettant aux dirigeants ou à leurs préposés, des signalements circonstanciés de comportements illicites (pertinents aux termes du D.Lgs. 231/2001 et fondés sur des éléments factuels précis et concordants) et/ou de violations du Modèle, dont ils auraient pris connaissance en raison des fonctions exercées ;
- b) au moins un canal de signalement alternatif apte à garantir, avec des modalités informatiques, la confidentialité de l'identité de l'informateur ;
- c) l'interdiction d'actes de représailles ou de discrimination (directs ou indirects) vis-à-vis de l'informateur, pour des raisons liées (directement ou indirectement) au signalement ;
- d) au sein du Système Disciplinaire, des sanctions à l'encontre des personnes violant les mesures de défense de l'informateur ainsi que de celles effectuant de façon dolosive ou avec une faute grave des signalements s'avérant infondés.

La Société, conformément aux bonnes pratiques de référence, adopte les modalités opérationnelles suivantes :

- les signalements doivent être envoyés à l'Organisme de Surveillance par les soins des salariés, abstraction faite du type de contrat prévu et du niveau de la fonction occupée, par les administrateurs et par les membres des organes sociaux (stakeholders internes) par le biais des canaux spécifiés ci-dessous.

Les signalements doivent être circonstanciés et pourront concerner, à simple titre d'exemple non exhaustif :

- toute violation, même potentielle, du Code d'éthique et du Modèle ou des règlements internes, des procédures ou de toute autre disposition de l'entreprise ;
- des actions ou des omissions, commises ou tentées, susceptibles de porter préjudice aux salariés exerçant leur activité dans la Société ;
- des informations concernant des procès ou enquêtes sur les hypothèses de délit visées au D.Lgs. 231/01 et les résultats d'enquêtes internes ayant établi des violations du Modèle ;
- des informations, de quelque origine que ce soit, concernant la possible commission de délits ou, dans tous les cas, de violations du Modèle.

Les signalements doivent contenir les éléments suivants :

- une description claire et complète des faits ;
- si elles sont connues, les circonstances temporelles et de lieu où les faits ont été commis ;
- les informations permettant d'identifier le/les sujet/s qui a/ont commis les faits signalés ;
- l'indication des éventuels autres sujets pouvant rendre compte des faits signalés ;
- toute autre information en mesure de fournir une réponse utile ou d'éventuels documents en mesure de confirmer la subsistance des faits signalés.

Pour pouvoir être pris en considération, les signalements doivent être circonstanciés de façon appropriée et fondés sur des éléments factuels précis et concordants.

Conformément aux dispositions du D.Lgs. 231/01, la Société a institué des canaux de signalement dédiés permettant de présenter des signalements de comportements illicites pertinents aux termes du D.Lgs. 231/01 ou de violations du Modèle 231.

Les canaux prédisposés par la Société aux fins des signalements whistleblowing sont les suivants :

- e-mail : odv@zato.it ;
- note écrite ;
- par courrier postal à l'adresse : via Campi Grandi, 23, 25080 Prevalle BS, en veillant à indiquer comme destinataire l'Organisme de Surveillance.

Les canaux susmentionnés doivent être entendus comme autonomes et indépendants les uns des autres.

La Société garantit la confidentialité de l'identité de l'informateur. En outre, les informateurs sont protégés contre toute forme de discrimination, pénalisation ou représailles pour des motifs liés, directement ou indirectement, au signalement. En même temps la protection de la personne signalée est garantie.

Tous les signalements sont annotés progressivement et enregistrés par l'OdS, même les signalements qui sont parvenus sous une forme anonyme. À la réception des signalements, l'OdS procède tout d'abord à en évaluer le fondement et la pertinence par rapport à ses fonctions ; seuls les signalements circonstanciés contenant des faits pertinents par rapport aux fonctions de l'OdS sont pris en considération et pas les faits de contenu général et/ou manifestement diffamatoire.

L'OdS a le devoir de procéder aux contrôles nécessaires dans les plus brefs délais et, si nécessaire, d'effectuer des vérifications supplémentaires.

L'OdS évalue les signalements reçus en se prévalant, en fonction de leur nature, des structures internes de la Société pour l'exécution des approfondissements sur les faits objet de signalement. Il peut écouter directement l'auteur du signalement ou les sujets mentionnés dans celui-ci. Au terme de l'activité d'instruction il prend, en les motivant, les décisions conséquentes, archivant, le cas échéant, le signalement ou demandant à la Société de procéder à l'évaluation, à des fins disciplinaires et de sanctions, de ce qui a été établi et/ou à des interventions opportunes sur le Modèle, en respectant à cet effet tout ce qui est prévu dans le Système Disciplinaire.

Lorsque les approfondissements effectués révèlent de graves violations du Modèle et/ou du Code d'éthique ou si l'OdS a établi la suspicion, fondée, qu'un délit pertinent aux termes du D.Lgs. 231/01 a été commis, celui-ci procède sans délai à communiquer le signalement et ses évaluations au Conseil d'Administration.

L'OdS est tenu de ne pas divulguer les informations acquises dans le cadre de son mandat, assurant la confidentialité absolue de l'identité de l'informateur et s'abstenant d'utiliser les informations à des fins différentes de celles liées à sa fonction d'Organisme de Surveillance.

Toutes les informations dont l'OdS entre en possession sont également traitées conformément à la législation en vigueur en matière de confidentialité (D.lgs. n°196/2003 et modifications et intégrations suivantes et Règlement Européen n°679/2016).