



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto legislativo 08 giugno 2001, n. 231

GAMBERO ROSSO S.P.A.

SISTEMA DISCIPLINARE

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

INDICE

1.	DEFINIZIONE DELLE CONDOTTE OGGETTO DI SANZIONE.....	3
2.	INDIVIDUAZIONE DELLE SANZIONI IRROGABILI E DEI DESTINATARI	5
2.1	Sanzioni nei confronti dei dirigenti, degli amministratori, dei sindaci e dei revisori ..	5
2.2	Sanzioni nei confronti dei quadri, impiegati ed operai.....	5
2.3	Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni	6
3.	IL MECCANISMO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	7
3.1	Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	7
3.2	Misure nei confronti dei dirigenti.....	7
3.3	Misure nei confronti degli amministratori	7
3.4	Misure nei confronti dei sindaci e revisori	7
3.5	Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	8

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

1. DEFINIZIONE DELLE CONDOTTE OGGETTO DI SANZIONE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, può ritenersi efficacemente attuato se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

La predeterminazione di sanzioni conseguenti alla violazione dei precetti contenuti nel modello è pertanto finalizzata a dare attuazione al Modello stesso.

Costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello e del Codice Etico.

In particolare, sono condotte rilevanti ai fini dell'applicazione di sanzioni disciplinari:

- le azioni od omissioni non conformi alle prescrizioni del Modello, messe in atto nell'ambito di "attività sensibili", in cui sussiste il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001, finalizzate alla commissione dei medesimi illeciti, idonei ad esporre la Società alla responsabilità prevista per legge;
- le azioni od omissioni non conformi alle prescrizioni del Modello poste in essere nell'esercizio di attività connesse alle "attività sensibili", tali da esporre la Società al rischio di commissione di reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Società;
- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di organizzazione, Gestione e Controllo;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per i processi a rischio;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D. Lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- le condotte non conformi ai principi dettati dal Codice Etico.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

L'applicazione del sistema sanzionatorio disciplinare è autonomo rispetto all'instaurazione ed all'esito dell'eventuale procedimento penale instaurato dall'Autorità Giudiziaria.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

2. INDIVIDUAZIONE DELLE SANZIONI IRROGABILI E DEI DESTINATARI

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In particolare, nell'irrogazione delle sanzioni l'organo competente dovrà considerare:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- la gravità della condotta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- l'eventualità che i comportamenti non abbiano determinato una violazione sanzionabile ma abbiano integrato esclusivamente un tentativo di violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

I destinatari del sistema disciplinare sono, i dirigenti, gli amministratori, i sindaci e i revisori della società, i quadri, gli impiegati e gli operai, nonché i collaboratori ed i soggetti terzi che operano per conto della società.

2.1 Sanzioni nei confronti dei dirigenti, degli amministratori, dei sindaci e dei revisori

La violazione da parte dei dirigenti della Società, delle prescrizioni imposte dal Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico, determina l'inadempimento di obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, rilevante ex art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro).

Spetta all'Amministratore delegato, o in caso di conflitto d'interesse e nelle ipotesi più gravi al Consiglio di Amministrazione, l'individuazione e l'applicazione delle sanzioni ritenute più opportune, in conformità con quanto previsto dal CCNL di riferimento e, ove necessario, Se la violazione del Modello fa venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

In caso di violazioni commesse da parte degli amministratori, dei sindaci e dei revisori, spetterà rispettivamente all'intero Consiglio di Amministrazione o all'Assemblea dei Soci, a seconda del destinatario del provvedimento sanzionatorio, provvedere ad assumere i provvedimenti sanzionatori ritenuti più opportuni, sino alla revoca dell'incarico per giusta causa.

2.2 Sanzioni nei confronti dei quadri, impiegati ed operai

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un lavoratore subordinato (quadro, impiegato ed operaio), si instaura la procedura disciplinare di accertamento dell'illecito, nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e del CCNL di riferimento.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

Le sanzioni irrogabili sono:

- il richiamo orale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa;
- la sospensione;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Incorre nella sanzione del licenziamento con preavviso, il lavoratore subordinato che nello svolgimento di "attività sensibili" tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, finalizzato al compimento di una condotta integrante una delle ipotesi di reato contemplate dal D.lgs. 231/2001.

Incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso, il lavoratore subordinato che nello svolgimento di "attività sensibili" adotti una condotta in palese violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice etico, idonea a determinare la concreta applicazione a carico delle società delle sanzioni, anche cautelari, previste dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale contegno un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza dell'esecuzione dell'attività lavorativa così grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

2.3 Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni, collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico, è sanzionata secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali con l'applicazione di penali o con la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

3. IL MECCANISMO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Ricevuta la notizia di una violazione del Modello o dei principi del Codice Etico, la Società avvia la relativa procedura di accertamento.

3.1 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

In ordine alle violazioni imputate ai lavoratori subordinati, trova applicazione la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dalla contrattazione collettiva applicabile in materia.

Qualora sia accertata la commissione dell'illecito, la Società irroga nei confronti dell'autore della condotta censurata la sanzione ritenuta congrua e ne dà avviso all'Organismo di Vigilanza, tenuto a verificare l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

3.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In ordine alle violazioni imputate ai dirigenti spetta all'Amministratore delegato, o in caso di conflitto d'interesse e nelle ipotesi più gravi al Consiglio di Amministrazione, svolgere gli accertamenti necessari e irrogare le sanzioni ritenute più opportune.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

3.3 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni imputate agli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della notizia di infrazione.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e, sentito il Collegio Sindacale, propone i provvedimenti sanzionatori più opportuni all'Assemblea dei Soci per l'irrogazione.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

3.4 Misure nei confronti dei sindaci e revisori

In caso di violazioni imputate ai sindaci e ai revisori, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i componenti del Collegio Sindacale e della Società di Revisione e i componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale e la Società di Revisione procedono agli accertamenti necessari e, sentito il Consiglio di Amministrazione, propongono all'Assemblea dei Soci i provvedimenti sanzionatori più opportuni per la successiva

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

irrogazione.

Il Collegio Sindacale, la Società di Revisione, il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

3.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.