

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

VALPIZZA SRL

Parte Generale

CAPITOLO 1

ANALISI E DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- 1.1 Introduzione: i tratti operativi del documento
- 1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. Interesse o vantaggio dell'ente
- 1.3 L'efficacia del modello
- 1.3 Fattispecie di reato
- 1.4 Apparato sanzionatorio
- 1.5 Tentativo
- 1.6 Reati commessi all'estero
- 1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo
- 1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti
- 1.9 Sindacato di idoneità

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

- 2.1 Valpiza Srl
- 2.2 Modello di governance di Valpiza Srl

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

- 3.1 Premessa
- 3.2 Metodologia seguita per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

- 4.1 L'organismo di vigilanza di Valpiza Srl
 - 4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza
- 4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi
 - 4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni
 - 4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti

5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

5.3 Misure nei confronti dei membri degli Organi Sociali

5.4 Misure nei confronti dei componenti dell'organo di controllo e dell'Organismo di Vigilanza

5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

CAPITOLO 6

ATTIVITA' DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

6.1 bis Premessa

CAPITOLO 7

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Premessa

CAPITOLO 8

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1 Aggiornamento ed adeguamento del Modello

Allegati:

- Codice Etico (A);
- Organigramma (B);
- Mappatura (C);
- Piano di gestione del rischio – procedure (D)
- Procedure

CAPITOLO 1

Analisi e descrizione del quadro normativo di riferimento

1.1 *Introduzione: i tratti operativi del documento.*

Il presente documento, di seguito nel corso della trattazione anche il “Modello” o “il Modello di Organizzazione e Gestione”, costituisce atto di emanazione diretta dell’organo dirigente di Valpizza Srl e costituisce, nell’interezza della sua struttura, comprendente il collegato e annesso codice etico (di seguito anche il “Codice Etico” – allegato A), un preciso modello di organizzazione e gestione aziendale, istituito per espresso volere del Organo Amministrativo della società al fine di ottemperare alle prescrizioni apposite del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “Decreto 231/2001”).

Il fine preminente del presente Modello è la realizzazione di un sistema articolato e organico di procedure e di attività di controllo, indipendenti o coordinate tra loro, **volte ed intese a costituire un serio ed efficace sistema di prevenzione rispetto alla commissione dei reati rilevanti per quanto disposto dal Decreto 231/2001**, ma anche volto a generare, in tutti coloro che operano per conto o su incarico della Valpizza Srl nelle c.d. “*aree di attività a rischio*”, la consapevolezza che alcuni comportamenti o condotte possono, teoricamente, condurre alla commissione di reati riconducibili alle casistiche rilevanti ai fini del citato Decreto n.231/2001.

Pertanto, l’adozione del presente Modello e la rilevazione analitica delle casistiche, sono di primaria importanza se considerate sotto l’ottica di porre in evidenza, con piena efficacia, che tutte le forme di comportamento illecito del tipo sopra delineato sono fortemente condannate da Valpizza Srl e sono contrarie ai principi deontologici di azione complessiva del gruppo stesso, come in via generale già espresso con l’adozione del **Codice Etico**.

Il presente Modello dedica descrizioni di natura preliminare, con connotati volutamente generici, ai riferimenti normativi di base nonché alle peculiari caratteristiche operative della persona giuridica Valpizza Srl ed alle nozioni utili a fini conoscitivi a favore di chiunque intervenga in azienda per svolgere atti relativi al contesto tematico in oggetto. Seguono espressi capitoli e distinte sezioni, elaborate nel rispetto dei seguenti **principi** di redazione giuridico - sistematici:

- individuazione e descrizione delle **aree** e delle **fasi aziendali** considerate maggiormente “a rischio” per la potenziale commissione, al loro interno o durante il loro svolgimento, dei reati e che costituisce attività di c.d. **Mappatura Oggettiva** delle attività societarie;
- analisi e rappresentazione delle connesse e implicite modalità operative interne, legate alle citate aree oggettive, che caratterizzano l’azione dei soggetti interessati da operazioni significative per i fini qui trattati, costitutive quindi della parte sostanziale della citata Mappatura Oggettiva, in quanto attuative dei comportamenti soggettivi qualificanti e di maggior rischio;
- redazione delle procedure interne che, in accoglimento dei protocolli precettivi disposti dalla normativa, possano costituire una sorta di direttiva obbligatoria interna, al fine di costituire efficace ostacolo o impedimento, preventivo e sostanziale, della commissione dei reati e che costituisce parte imprescindibile della c.d. **Mappatura Normativa**;
- implementazione del sistema sanzionatorio aziendale, di natura speciale, che opera in caso di violazione dei suddetti protocolli ed è posto ad integrazione della citata Mappatura Normativa.

Valpizza Srl, nel perseguimento dell’obiettivo primario di realizzare una corretta organizzazione gestionale riferita anche a scopi preventivi della commissione di reati rilevanti ha pienamente rilevato dal decreto n.231/01 la centralità del principio per cui il soggetto giuridico può avvalersi, in caso di commissione di uno o più reati che lo vedono come beneficiario di indebito vantaggio connesso, della possibilità di dimostrare la propria assoluta estraneità ai fatti criminosi, in virtù di un decisivo fattore esimente che determina la conseguente concentrazione della responsabilità, per ogni reato commesso, esclusivamente in

capo al soggetto agente che ha realizzato l'illecito.

Tale esimente, o estraneità, può essere adeguatamente comprovata attraverso la dimostrata funzionalità di un'organizzazione aziendale interna diligente e tesa, in chiave di prevenzione effettiva, alla formazione della corretta volontà decisionale della propria struttura e altresì concentrata sul corretto utilizzo delle più appropriate risorse aziendali, per prevenire in via generale la commissione dei citati illeciti penali.

Dunque, in diretta applicazione del Decreto n.231/2001, le condizioni esimenti in esso delineate ed i seguenti oneri e comportamenti preventivi, sono state assunte da Valpizza Srl come proprie e, come può essere rilevato, esse danno luogo al contenuto legale del presente Modello di Organizzazione e Gestione, appositamente istituito ai fini sopra citati.

Questo Modello, nel riassumere il compendio di regole e misure operanti all'interno di Valpizza Srl e nel costituire esso stesso, con la sua diffusione e circolazione, interna al contesto aziendale, un supporto materiale vuole rappresentare, nel suo complesso, lo strumento giuridico informativo primario e risolutivo, pienamente aderente ai dettami legislativi

Il quadro normativo di riferimento

L'introduzione del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D.Lgs. n. 231/2001" o il "Decreto"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 ha arricchito l'ordinamento italiano della disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Si tratta di una innovazione di notevole rilievo in quanto, fino alla data di entrata in vigore del Decreto, non era possibile individuare nell'ordinamento italiano un sistema normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti degli enti (*rectius* delle società) per i reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio degli stessi da **parte di amministratori e/o dipendenti**.

L'introduzione si è resa necessaria al fine di adeguare la normativa nazionale in tema di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni alle quali l'Italia ha aderito, quali la **Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995**, in materia di tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la **Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997**, in materia di lotta alla corruzione e, ancora, la **Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997**, che si occupa di regolamentare la lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali

L'ambito di applicazione è ben delineato e riguarda gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In massima sintesi, la disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 prevede che gli enti possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nell'**interesse** o a **vantaggio** degli stessi, da **esponenti** dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "*in posizione apicale*" o semplicemente "*apicali*") e da coloro che sono sottoposti alla **direzione** o **vigilanza** di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001).

Il nuovo regime di responsabilità assume importanza primaria anche alla luce del fatto che la normativa prevede che la responsabilità amministrativa degli enti è autonoma ed indipendente rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e, pertanto, si affianca a quest'ultima.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha profondamente innovato l'ordinamento giuridico italiano, introducendo in capo agli enti, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati all'ente, ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

Con termini più squisitamente giuridici, il Decreto prevede la responsabilità (e la conseguente "sanzionabilità") delle società in relazione a taluni reati commessi (o anche solo tentati) nell'interesse o a vantaggio della società stessa dagli amministratori o dai dipendenti. Di conseguenza, concede alle imprese stesse, il c.d. "Ente", di adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei alla propria struttura aziendale ed organizzativa, al

fine di prevenire tali reati.

Infatti, la sopra richiamata responsabilità amministrativa tuttavia, è esclusa se l'Ente ha, tra l'altro, adottato ed attuato con efficacia, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. I modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. Interesse o vantaggio dell'ente

Considerando l'aspetto soggettivo, come già anticipato in precedenza, secondo il D.Lgs. n. 231/2001 l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone 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 che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett.a), del D.Lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla **direzione** o alla **vigilanza** di uno dei soggetti apicali (i c.d. "soggetti sottoposti" all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett.b), del D.Lgs. n. 231/2001).

L'ente, pertanto, non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001), nel caso in cui i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

A questo proposito, i principi sui quali il meccanismo dell'imputazione soggettiva nei confronti dell'Ente trova il suo fondamento si differenziano per l'autore del *actio criminis* e dunque comportano differenti conseguenze a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto c.d. apicale ovvero da un sottoposto.

Nel prima caso, il testo normativo opera una presunzione di carattere assoluto che assume che l'illecito sia imputabile ad una precisa politica o strategia dell'Ente stesso. O ancora, che esso sia conseguenza di un deficit organizzativo. Tali ragioni fanno ritenere l'Ente responsabile per il reato commesso, a meno che non riesca a dimostrare la sua estraneità al fatto illecito.

Diversamente, nel caso in cui il reato sia commesso da un "sottoposto", la responsabilità dell'Ente viene ricondotta ad un inadempimento di comportamento, doloso o colposo, che scaturisce in via diretta dagli obblighi di direzione e vigilanza che i soggetti in posizioni apicali devono osservare.

Con il termine "vantaggio" si è soliti intendere quell'insieme complesso dei benefici economici e patrimoniali che costituiscono il prodotto dal reato, da valutarsi anche successivamente alla sua commissione.

Con il termine "interesse", invece, si fa riferimento alla tensione finalistica sul quale trova fondamento l'atto criminoso che è stato posto in essere.

In linea generale, la normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori già esistenti.

Per questa ragione, il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa della società e ad applicare la sanzione conseguente, secondo una tempistica e una disciplina che risultano "tipiche" del processo penale.

Al riguardo, la responsabilità della società sorge per connessione con la realizzazione di uno dei reati da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso.

La società, sempre secondo il Decreto, può essere ritenuta responsabile qualora il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito, come sopra ricordato, nell'interesse esclusivo proprio

o di terzi (e, quindi, con condotte estranee alla politica d'impresa o per interessi che si rilevano contrari a aziendali).

Ciò che risulta essere importante sottolineare è che il tipo di rapporto funzionale che lega all'ente colui che commette l'illecito penale può essere sia di rappresentanza sia di subordinazione.

Nel caso in cui si tratti di un **rapporto di mera rappresentanza**, quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o ancora una persona che esercita, anche di fatto, la gestione dello stesso, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente (società), in considerazione della circostanza che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nell'ipotesi in cui il rapporto particolare sia di **subordinazione**, e quando dunque l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Sia anche precisato che la società, in ogni caso, non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

In caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia – e come già accennato - una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora la società dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati e di aver nominato un Organismo di controllo dotato di **autonomi** poteri di *iniziativa* e di *controllo* sui Modelli.

Perché il Modello sia efficace, deve sostanzialmente poggiare su un sistema di controlli preventivi, che può essere attuato anche per il tramite dell'adozione di protocolli diretti e rivolti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi nell'ambito dei quali i fattori di rischio tipici di quel determinato processo possono evidenziarsi. D'altro canto il Modello è finalizzato anche a delineare: l'attività ed i processi formativi che devono essere rivolti ai Destinatari e che possano indicare anche la funzione prettamente educativa della formazione; l'orientamento che persegue e la sua intensità (diversamente modulate a seconda dei soggetti cui si rivolge e in funzione del loro grado di coinvolgimento nel rischio di reato), nonché la sua continuità nel tempo rispetto alla vita dell'Ente.

I principi descritti sin qui operano anche di fronte a gruppi di imprese, accumulate dalla direzione univoca di una Capogruppo. In tale ipotesi, quest'ultima per regola generale, può essere ritenuta responsabile del reato commesso da un sottoposto o da un soggetto apicale di una società controllata per averlo posto in essere ovvero per aver concorso alla sua commissione.

1.3 L'efficacia del modello

L'efficacia del Modello per essere tale deve essere garantita attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione e l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, la Società deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza (e di Controllo) dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

Per quanto riguarda invece il sistema sanzionatorio (essenzialmente binario), il legislatore ha previsto, accanto a sanzioni interdittive, l'applicazione all'ente di una sanzione pecuniaria – a struttura bifasica - commisurata per quote.

Pertanto, ed in via esemplificativa, il giudice, in caso di procedimento, determinerà il numero

delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegnerà ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali per esempio:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il legislatore ha inoltre previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, cioè a dire, durante la fase delle indagini.

Come è agevole intuire, le sanzioni interdittive pongono limiti alla capacità di agire sul mercato e sono quindi destinate ad incidere in modo significativo sulla capacità di profitto delle società (è la c.d. funzione "general-preventiva").

Proprio per questa ragione le sanzioni interdittive possiedono una maggiore efficacia deterrente rispetto alle sanzioni pecuniarie.

Per quanto riguarda l'efficacia temporale di tali sanzioni, il Decreto distingue tra sanzioni interdittive temporanee e sanzioni interdittive definitive.

Il Decreto traccia le linee guida attraverso le quali i giudici determinano, in concreto, la sanzione da irrogare:

- - la gravità del fatto (oggettiva e soggettiva; grado di responsabilità dell'ente);
- - le condizioni economiche della società;
- - l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

A completare l'impianto sanzionatorio, l'applicazione della confisca e della pubblicazione della relativa sentenza di condanna.

1.4 Fattispecie di reato

L'ente non può essere ritenuto responsabile per qualsiasi fattispecie di reato, ma soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1, del Decreto* stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

In altri termini, l'Ente può essere chiamato a rispondere, unitamente alla persona fisica autore del fatto illecito, solo di quei reati ed illeciti amministrativi che siano espressamente individuati dal Decreto e successive modificazioni. Su questo tema si consideri che, per effetto dell'entrata in vigore della Legge n. 123/2007, è introdotta la possibilità che l'Ente sia ritenuto responsabile anche in dipendenza di semplici delitti colposi, il che comporta un notevole ampliamento, per i destinatari del sistema sanzionatorio di cui al Decreto in esame, del rischio di essere sottoposti ad applicazioni cautelari e sanzionatorie.

Le fattispecie di reato attualmente previste possono essere suddivise, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad

intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001**);

- delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'**art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contraffazione, richiamati dall'**art. 25 bis del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'**art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/2001**);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'**art. 25 ter D.Lgs. 231/2001** modificato con la L. n. 262/2005 e più recentemente con il D.Lgs. 39/2010, con la L. n. 190/2012 e da ultimo con la L. 69/2015);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, modificati da ultimo dalla L. 43/2015 che ha convertito in legge il decreto n. 7 del 18 febbraio 2015, (richiamati dall'**art. 25 quater del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'**art. 25 quater.1** e dall'**art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di *market abuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies del D.Lgs. 231/2001**);
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità");
- delitti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies del D.Lgs. 231/2001**);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001**);
- reati ambientali (**art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001**);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001**);
- inosservanza delle sanzioni interdittive (**art. 23 del D.Lgs. 231/2001**).

1.5 Apparato sanzionatorio

Fornita dunque l'elencazione dei reati direttamente riconducibili al dettato del decreto legislativo in parola, è possibile passare all'analisi dell'apparato sanzionatorio: a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono previste dagli artt. 9 -23 del D.Lgs. n. 231/2001 le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14,

comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente*”), ovvero:

- interdizione dall’esercizio dell’attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l’ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, **può applicarle congiuntamente** (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001). Il periodo di riferimento corre da un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni.

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell’attività dell’ente (in luogo dell’irrogazione della sanzione) da parte di un **commissario** nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all’art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

Le conseguenze per l’Ente sono notevoli in caso di comminazione di una sanzione interdittiva. La loro applicazione, contemplata nei casi di reato presupposto di cui al Decreto, comporta anche la sospensione, e la revoca da concessioni ed autorizzazioni già ottenute, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi.

La *pubblicazione della sentenza di condanna* è prevista solo nel caso in cui all’Ente venga applicata una sanzione interdittiva. La *confisca del prezzo o del profitto del reato* è sempre disposta per la persona giuridica con la sentenza di condanna, fatta salva la possibilità di retrocessione della quota che può essere restituita al danneggiato. Se non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato

1.6 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione dei delitti sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001 nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la **responsabilità** dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'ente.

Infatti, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde dell'illecito se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di un reato commesso da soggetti apicali, quindi, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Se, invece, il reato è commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde allorché il fatto è stato reso possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di

organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea in modo sintetico il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 per efficace attuazione dei modelli organizzativi si intende:

- verifica periodica e eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria per prima, a far data dal 2002, ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”* (successivamente più volte aggiornate, fino alla versione attuale approvata in data 21 luglio 2014) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e indicando i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi, mappatura delle aree di Valpizca Srl e definizione dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali, tra cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare e correlazione tra aree e attività aziendali rispetto alle fattispecie di Reato indicate nel Decreto, sfociata nella mappatura delle Aree e delle Attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- verifica dei sistemi, usi, prassi e documenti già adottati, con riferimento alle Attività a rischio di reato, per individuare le implementazioni utili a garantire la conformità al Decreto;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Sono stati ulteriormente definiti e programmati:

- I processi della Società nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
- uno specifico piano di formazione del Personale;
- i Protocolli da adottare con i soggetti terzi (outsourcer e fornitori);
- uno specifico sistema sanzionatorio e disciplinare, dotato di idonea deterrenza;
- l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza al quale demandare specifici compiti di vigilanza, controllo costante e implementazione del Modello come specificato nei successivi capitoli;

il sistema dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da questi agli Organi Sociali.

Pertanto, il presente Modello è stato redatto ed aggiornato prendendo come riferimento le sopra citate Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione aggiornata.

Resta inteso che eventuali scostamenti rispetto alle suddette Linee Guida non renderebbero di per sé il Modello inadeguato, in quanto esso deve essere comunque adeguato alla specifica realtà aziendale di riferimento, mentre le Linee Guida, per loro stessa natura, hanno una valenza più generale. Le eventuali differenze riscontrabili tra Modelli sono da attribuire alla necessità, da parte della società, di adottare un Modello più efficace, e redatto considerando la concreta realtà alla quale dovrà rispondere, senza che vengano meno i caratteri fondamentali o la validità del Modello stesso

1.10 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità, condotto dal giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è effettuato secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità è formulato, cioè, secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Valpizza Srl

Valpizza Srl, è stata costituita il 21 novembre 1992 ed ha iniziato l'attività il 9 marzo 1993. La società si è affermata nella produzione e distribuzione di pizze e basi per pizza surgelate e, collabora con i più importanti gruppi alimentari del settore del surgelato.

Per la lavorazione del prodotto la società propone soluzioni d'eccellenza che rendono tale prodotto unico (lievitazione naturale per 24 ore in ambiente dedicato, mediante una tecnica esclusiva, che garantisce un costante controllo elettronico della temperatura e dell'umidità) che, insieme all'impiego dei migliori ingredienti accuratamente selezionati, garantiscono l'elevata qualità della pizza.

I clienti sono raggiunti e serviti attraverso tre diversi canali di vendita:

- CANALE GDO/RETAIL: pluriennale esperienza nella gestione di progetti anche a marchio privato;
- CANALE HO.RE.CA. : gamma completa di prodotti semilavorati e finiti in grado di soddisfare le esigenze di un settore variegato e dinamico come il Foodservice/Catering;
- CANALE INDUSTRIA: pluriennali collaborazioni con importanti industrie di prodotti da forno surgelati e farcitori, che continuano a rinnovare la fiducia nella qualità dei prodotti Valpizza.

Oltre alla crescente presenza in Italia nei canali di vendita Industria, Catering e GDO, Valpizza esprime una forte vocazione all'export con la propria presenza nei principali mercati europei, tra i quali: Regno Unito, Francia, Svizzera, Germania, Spagna, Grecia, Olanda, Paesi Scandinavi. L'azienda esporta anche in USA, Corea, Giappone, Cile e Cina.

L'importanza dei clienti e la continua crescita della società hanno imposto alla governance di Valpizza la necessità di operare sul mercato con ancora maggiore professionalità, trasparenza e senso etico. Tra le tante iniziative programmate dalla società, riveste particolare significato la realizzazione del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG).

Valpizza ritiene che il MOG adottato rappresenterà il nuovo ed ideale modo di rapportarsi con i dipendenti, clienti e fornitori nonché con le istituzioni, rappresentando i valori etici e morali della società. Le procedure che il MOG adotterà rappresentano anche la volontà della società di elevare la qualità nella gestione generale interna.

La mission di Valpizza è quella di essere il partner/fornitore di riferimento di Retailer e Produttori alimentari nel settore del surgelato, per i prodotti da forno della collezione Valpizza.

La vision di Valpizza: dare alle aziende retail pizze e basi per pizza surgelate (nonché gli altri prodotti da forno della collezione Valpizza) per soddisfare efficacemente la domanda dei consumatori tramite molteplici canali di vendita.

Valpizza è una società a responsabilità limitata a socio unico, la società è partecipata dalla Biagi Holding Srl (P.I.03621201205) e non partecipa nel capitale di altre società. L'attività viene svolta con un'organizzazione snella e funzionale che è in fase di riorganizzazione al fine di adeguarla alla costante crescita aziendale.

2.2 Modello di governance di Valpizza Srl

La Società è retta da un Amministratore Unico al quale riportano in via diretta gli incaricati di riferimento nei seguenti settori aziendali:

- Responsabile Personale;
- Assicurazione Qualità;

- Logistica e Magazzino
- Direzione Commerciale;
- Manutenzione;
- Acquisti;
- Amministrazione e Finanza;
- Produzione.

La Società si è dotata di un organigramma funzionale, che consente un primo controllo diretto tra le funzioni stesse. L'esame condotto dai Consulenti 231 ha permesso di verificarne la compliance al Decreto. La struttura esistente verrà adottata fin da subito e successivamente ed eventualmente, adeguata al Modello dall'OdV, al solo fine di renderla funzionale al controllo di gestione del rischio. L'attuale organigramma è allegato al documento. (Allegato B).

L'Amministratore Unico riveste inoltre il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 D. Lgs. 81 del 2008 e s.m.i., **con conseguente attribuzione di poteri in materia di salute, ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro.** È stato, altresì, eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza così come il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP), in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n.81/2008, compito affidato ad un consulente esperto in materia, ma esterno alla compagine sociale.

Il controllo sull'amministrazione della Società e la revisione contabile sono affidati al Revisore legale individuale.

Qualsiasi futura modifica o integrazione o aggiornamento dell'organigramma aziendale, incluso alla presente versione del presente Modello non comportano la necessità di approvare nuovamente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo "Modello") a meno che le modifiche non comportino significativi mutamenti delle regole previste dal medesimo.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata con l'adozione del presente Modello possono, dunque, essere elencati come segue:

- lo Statuto Societario che, oltre a regolamentare e descrivere l'attività commerciale svolta dalla società, contempla diverse previsioni relative alle modalità di gestione della società, comprendendo le regole di funzionamento dell'Assemblea dei Soci e dell'organo Amministrativo;
- un Codice Etico, che definisce un complesso di norme etiche e sociali alle quali gli esponenti aziendali dichiarano di ispirarsi e intendono attenersi, rilevando una forte motivazione al rispetto di regole di specchiata moralità, correttezza e qualità, stimolando altresì azioni virtuose e correttive al fine di migliorare i rapporti intrapersonali o intraziendali;
- il sistema dei poteri attribuiti All'Amministratore Unico, come da Statuto;
- l'organigramma e le procedure aziendali che descrivono le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- le procedure aziendali, anche informatiche, che regolamentano i principali processi della Società;
- la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della Sicurezza sul posto di lavoro, ovvero il Documento di Valutazione dei rischi.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01).

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

Valpizza Srl, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e delle attività svolte, ha sempre agito in conformità e nel pieno rispetto dei basilari principi di legalità e trasparenza e ha dunque ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito anche solo "il Modello") ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

L'adozione e relativa attuazione del Modello rappresenta per Valpizza Srl non solo uno strumento di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, ma soprattutto un elemento strategico per il miglioramento costante del proprio sistema di *governance*.

In particolare, adottando e aggiornando il presente Modello, la Società vuole assicurare correttezza e maggiore trasparenza allo svolgimento delle proprie attività, volgendo il proprio obiettivo ad una razionalizzazione delle dinamiche aziendali che permetta all'Ente stesso di ottimizzare il proprio funzionamento nell'ottica di un sempre e costanze miglioramento.

L'adozione del Modello rappresenta, dunque, un valido veicolo di sensibilizzazione per tutti coloro che agiscono in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, affinché, conformando continuamente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino ed orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

In altri termini, la decisione di adottare e diffondere un Modello Organizzativo proprio sono condizioni che mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Valpizza Srl anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio o una utilità), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire a Valpizza Srl di prevenire o intervenire con tempestività e risolutezza al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Il presente Modello è stato dunque redatto sia alla luce delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, sia avendo conto della casistica giurisprudenziale maturata sul tema, nonché delle opinioni dottrinali e delle principali normative, anche volontarie, che indicano principi guida e standard di controllo per un sistema di organizzazione interno ed è stato approvato dall'Amministratore Delegato.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi e regole che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- definizione ed applicazione di principi generali di controllo e di protocolli specifici in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV");
- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- individuazione di un Piano di comunicazione del Modello al personale e ai soggetti

che intrattengono rapporti con la Società.

Il Modello costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto, atto di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, la sua adozione e il successivo aggiornamento costituiscono prerogativa e responsabilità dell'Amministratore Unico.

D'altra parte, il Codice Etico adottato dalla Società è un documento, approvato dall' Organo Amministrativo, che definisce principi, valori e responsabilità che Valpiazza Srl assume nell'esercizio della propria attività e che intende osservare nei confronti dei portatori d'interesse (dipendenti, fornitori, distributori, clienti, soci, mercato) con i quali si trova quotidianamente ad interagire.

Il citato Codice Etico è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante ed essenziale.

Per quanto sin qui detto e specificato, il Modello è lo strumento deputato ad accogliere al suo interno, integrandoli tra loro, quei precisi strumenti di natura organizzativa e di controllo che in buona parte già sono presenti e rispettati nella conduzione aziendale e che possono essere definiti come segue:

- le **procedure interne**: si tratta di procedure interne (o anche "policy aziendali"), con le quali vengono precisati i principi e le regole, anche di comportamento, che devono animare determinate attività ovvero le indicazioni o ancora le politiche aziendali da rispettare nel caso si verta in materia determinato o specifiche; le policy aziendali sono aggiornate con costanza e poste a conoscenza dei Dipendenti e di tutti coloro che agiscono, direttamente o indirettamente, nell'interesse della Società, anche se terzi o esterni rispetto ad essa;
- l'analisi dei **rischi aziendali**: ovvero quell'attività precisa ed ordinata ad individuare e monitorare i rischi insiti nelle attività aziendali ritenute sensibili di commissione di reati, svolta mediante analisi delle procedure adottate nell'ambito aziendale e colloqui con i responsabili di settore; questo tipo di analisi è condotta anche facendo ricorso all'assistenza di professionisti o consulenti di comprovata esperienza, affidabilità e integrità;
- il sistema dei **controlli interni** esistente: ovvero quell'insieme di organismi societari deputati alla conduzione dell'azienda ed alla verifica del suo andamento quali sono, allo stato, l'Amministratore Unico ed il Revisore. L'adozione di questo modello di "governance" da parte della Società ha lo scopo di predisporre, ed intensificare, la capillare attività di controllo svolta da tali organi che, tramite l'intervento programmato durante le varie fasi dei processi decisionali aziendali, possono intervenire e garantire la più adeguata protezione ai beni giuridici sottoposti a tutela dalle norme di legge;
- il sistema di **controllo e revisione legale dei conti**: seppur con compiti e funzioni non strettamente inerenti il Modello, la Società è sottoposta alla revisione legale dei conti da parte di un revisore legale;
- il "**modello di valutazione dei rischi**" ex D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza): con la stessa fermezza la Società ha sviluppato e costantemente aggiorna il documento di valutazione dei rischi, delle procedure, delle regole sulla sicurezza, del piano di emergenza, della relativa attività formativa, ovverosia, di quell'insieme di documenti afferenti la sicurezza dei lavoratori di cui al decreto 81/2008, attività centrale per la Società e oggetto focale dei propri principi;
- il **sistema dei poteri**: si tratta dell'insieme dei poteri necessari al funzionamento aziendale che afferiscono all'Amministratore Unico.

3.2 Metodologia seguita per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

La seguente rappresentazione pone l'accento sulle numerose fasi che hanno caratterizzato la redazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e che sono state fermamente caratterizzanti le operazioni di redazione e aggiornamento del Modello:

- Insieme di attività preliminari volte a alle seguenti finalità:

- individuare ed ottenere tutta la documentazione pertinente;
- identificare i soggetti da intervistare allo scopo di ottenere le necessarie informazioni di dettaglio inerenti alle singole attività sensibili.
- Interviste ai soggetti individuati aventi ad oggetto:
 - individuazione delle attività maggiormente esposte e, dunque “sensibili” alle norme di cui al d.lgs. n. 231/2001;
 - rappresentazione sommaria di tali attività sensibili ed individuazione delle funzioni aziendali coinvolte;
 - identificazione dell’eventuale esistenza ed applicazione di standard di controllo aziendali.
- Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 idoneo alla realtà aziendale e successiva prospettazione di tutte quelle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo (processi e procedure) (*Gap Analysis* e *Action Plan*), anche già in essere, ma non ancora opportunamente codificate.
- Redazione del Modello nello schema più tradizionale e funzionale al rispetto delle norme di legge, articolato in:
 - **Parte Generale**, che contiene la descrizione del quadro normativo di riferimento, dell’attività svolta dalla Società, della sua organizzazione e della definizione della necessaria impalcatura procedimentale finalizzata all’effettiva attuazione del Modello, quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
 - **Parte Speciale**, che è caratterizzata dall’individuazione e dalla descrizione puntuale delle attività della Società nell’ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati richiamati dal Decreto, corredate dalla descrizione e dalla previsione dei relativi protocolli di controllo.

I vari capitoli sono completati da riferimenti normativi e giurisprudenziali, utili al fine della comprensione piena e puntuale dei precetti di cui al D.Lgs n.231/01 e dei comportamenti in essi tipizzati.

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Valpiza Srl

Secondo quanto previsto dalle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001 – all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, a condizione che l'Organo dirigente abbia:

- **adottato ed efficacemente attuato** modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di **vigilare** su attuazione e osservanza del modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un Organismo dell'ente che sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'incombenza di vigilare in via continuativa sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è dunque affidato e prerogativa di detto Organismo costituito dalla Società al proprio interno.

Perché possa realizzarsi quell'insieme di condizioni necessarie perché si realizzi l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 è necessario, infatti, che tali compiti di vigilanza siano affidati ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, dalle comprovate qualità professionali e tecniche, tali da rendere effettivo e sostanziale l'attività da esso svolta.

Nell'ottica di predisporre un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme ed efficace sono state considerate anche le linee guida di numerose associazioni di categoria, tra le quali quelle elaborate in seno a Confindustria, utili ad individuare i requisiti principali ai quali l'Organismo di Vigilanza non può derogare, ovvero l'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

E dunque, entrando ancor più nel dettaglio:

*“i) i requisiti di **autonomia ed indipendenza** richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”, la previsione di un “riporto” dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;*

*ii) il connotato della **professionalità** deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001”.*

E nell'ipotesi in cui l'Organismo si presenti in composizione mista, il grado di indipendenza dovrà necessariamente essere valutato nel suo complesso, tenuto conto delle diverse professionalità ricomprese al suo interno.

A questo proposito, il D.Lgs. n. 231/2001 non prevede indicazioni stringenti in merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza. Pertanto, una serie di soluzioni alternative sono ipotizzabili, come indicato anche nelle Linee Guida poco sopra citate.

Esse prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva. Nel definire questa caratteristica l'aspetto più rilevante e funzionale, sottolineato dalle linee guida, è che l'Organismo, nel suo complesso, debba essere nelle condizioni di soddisfare i requisiti più sopra richiamati.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo dunque anche i principi e le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, Valpiza Srl ha potuto identificare il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) avendo bene a mente la necessità

che questo sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'Organismo stesso è preposto.

In particolare, Valpizza Srl ha scelto di nominare un Organismo collegiale posto in posizione di *staff*, o anche *gruppo di lavoro*, rispetto all'Organo dirigente, formato da tre soggetti esterni all'azienda, che presentano i requisiti professionali e di esperienza necessari per lo svolgimento del proprio compito.

Tale soluzione appare in grado di assicurare, in relazione alle dimensioni della Società ed alla complessità organizzativa della stessa, l'effettività dei controlli cui l'OdV deve adempiere. L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Amministratore Unico al fine di tutelarne l'autonomia.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Valpizza Srl è istituito con provvedimento dell'Organo dirigente della Società, resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina ed è rieleggibile senza limitazioni.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità e, nella scelta dei suoi componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'OdV, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza.

L'Amministratore Unico, in sede di nomina e di rinnovo, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, su richiesta degli organi sociali, rilascia una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti **motivi di ineleggibilità** come di seguito elencati:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956, n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

Interverrà la automatica decadenza dalla carica di Organismo di Vigilanza o di un suo membro, laddove anche solo uno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato e tale motivo sia accertato da una delibera

dell'Organo Amministrativo.

Sotto questo aspetto, è stabilito che la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà comunque avvenire solo in presenza di una giusta causa, anche connessa o conseguente ad interventi di ristrutturazione societaria, mediante un'apposita delibera dell'Organo Amministrativo.

Risulta dunque utile e corretto specificare l'estensione del termine "per giusta causa", che potrà essere ragione di dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza qualora si potrà configurare a carico dell'Organismo, o del singolo suo membro, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una negligenza grave, emersa durante nell'adempimento dei compiti connessi con l'incarico e che può essere configurata nell'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; ugualmente è considerata grave l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- ancora in relazione a comportamenti di natura omissiva, si consideri l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – nell'ottica di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – e che sia comprovata da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento");
- vertendo in ipotesi di comportamento di un membro interno dell'Organismo, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Organo Amministrativo;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza ed autonomia;
- la cessazione del rapporto di lavoro per i componenti interni all'azienda;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione di cui al successivo punto 4.3.2.

I componenti dell'OdV possono rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessano dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dall'Organo Amministrativo, ovvero venga nominato altro componente in sostituzione. In ogni caso, trascorso un mese dalle dimissioni la carica si intende cessata.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione è di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per poter svolgere con efficacia il proprio compito, all'Organismo di Vigilanza sono garantiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo in merito all'attività della Società, necessari a consentire l'efficace espletamento dei compiti allo stesso assegnati. Per svolgere tali compiti, l'Organismo è chiamato a dotarsi di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza dell'Organo Amministrativo, che ne approva i contenuti e le modalità.

Sono comunque esclusi in capo all'Organismo di Vigilanza, in quanto non competono, poteri

di gestione o poteri decisionali relativi o connessi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né, tantomeno, poteri di natura sanzionatoria.

I compiti e di conseguenza, le facoltà attribuite all'Organismo di Vigilanza per svolgere appieno le attività relative alla propria funzione possono essere elencate schematicamente come segue:

- verificare con attività costante l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento all'Organo Amministrativo;
- verificare, facendo riferimento all'insieme di quelle informazioni e segnalazioni di cui è destinatario, che i principi di cui al Codice Etico siano pienamente rispettati e assieme ad esso, che lo siano altresì le regole di comportamento e i protocolli di prevenzione previsti dal Modello;
- svolgere attività ispettiva con cadenza periodica in ossequio alle modalità ed alle scadenze che sono indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel piano delle verifiche dell'OdV;
- proporre tempestivamente all'Organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello ed il Codice Etico, di cui al seguente cap. 6;
- fornire l'informativa nei confronti degli organi sociali in accordo con quanto definito al seguente punto 4.3.2;
- accedere liberamente presso gli uffici aziendali, anche senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, agli Amministratori;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, agenti e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- ricevere le informazioni previste in accordo con quanto indicato al successivo punto 4.3, dal presente Modello o, comunque, disposte dall'Organismo di Vigilanza;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società secondo le loro specifiche competenze.

L'Organo Amministrativo di Valpizza Srl curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Tutti i Destinatari comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, i Responsabili delle funzioni competenti devono comunicare, con la necessaria tempestività,

all'OdV ogni informazione riguardante:

- l'emissione e/o aggiornamento di documenti organizzativi (es. procedure, mansionario, organigramma);
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento;
- gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
- la stipula od il rinnovo di contratti infragruppo;
- i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di controllo nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Modello o del Codice Etico.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società devono segnalare la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza. In ogni caso devono essere sempre oggetto di segnalazione:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti che possano coinvolgere la Società
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società sono tenuti, nell'ambito dell'attività svolta per la Società, a segnalare direttamente all'OdV le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo 4.3 è istituita la casella di posta elettronica odv@valpizza.it, dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali della Società e dei collaboratori esterni. Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse tramite posta all'OdV presso la sede della Società. Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, l'OdV redige un verbale del colloquio.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel proprio Regolamento.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo o altro strumento dedicato ed indicato nel regolamento adottato dall'OdV).

L'OdV eventualmente decaduto deve consentire un corretto trasferimento degli archivi ai componenti subentranti.

4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Le risultanze dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza sono comunicate ai vertici della Società. In questo senso, l'OdV riferisce periodicamente in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'informativa ha ad oggetto:

- l'attività di controllo svolta nel periodo di riferimento dall'OdV;
- le eventuali segnalazioni ricevute, ritenute rilevanti e, quindi, meritevoli di essere portate a conoscenza dell'Organo Amministrativo;
- le eventuali criticità emerse in termini di efficacia del Modello;
- le proposte di aggiornamento del Modello.

Più precisamente:

- l'OdV aggiorna, in forma verbale o scritta, della propria attività in generale, direttamente il Presidente o un suo delegato.
- l'OdV informa l'Organo Amministrativo nel suo complesso, in forma scritta, in relazione alla conoscenza o anche solo al fondato sospetto che siano stati compiuti o siano in corso o tentate operazioni che configurano violazioni del Modello, tra cui le ipotesi di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 (il fondato sospetto è desunto dalle caratteristiche, entità, natura o da qualsiasi altra circostanza conosciuta in ragione delle funzioni esercitate dall'OdV);
- almeno una volta all'anno, l'OdV presenta una relazione, in forma scritta, indirizzata all'Organo Amministrativo nel suo complesso e al Collegio Sindacale/Revisore individuale, contenente il resoconto dell'attività svolta, gli esiti, eventuali segnalazioni, suggerimenti ed in particolare, le seguenti informazioni:
 - la sintesi delle attività svolte dall'OdV;
 - una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
 - il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello da parte di un membro dell'Organo Amministrativo, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui al successivo punto 5.3;
 - informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
 - una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
 - la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o di significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
 - la segnalazione dell'eventuale conflitto di interessi, anche potenziale, di cui al precedente punto 4.1, nonché di eventuali altre cause di perdita dei requisiti previsti per la carica;
 - eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;
 - il rendiconto delle spese sostenute ed il preventivo proposto, su base annuale.

L'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale/Revisore individuale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale a sua volta può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dai suddetti Organi. Gli incontri sono verbalizzati e le copie dei verbali sono custodite dall'OdV.

CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale requisito di efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti. Allegato al presente modello è richiamato lo specifico sistema sanzionatorio adottato da Valpizze Srl.

Le **sanzioni** previste dal sistema disciplinare saranno **applicate ad ogni violazione** delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Tali sanzioni sono applicabili anche per le violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che l'OdV ha poteri di accertamento, valutativi e propositivi e nessun procedimento per violazione del Modello potrà essere gestito e/o archiviato senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

La Società, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Valpizze Srl costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni, valutando in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito alla violazione medesima.

Per l'accertamento delle infrazioni, lo svolgimento dei procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti all'Organo dirigente, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti

Al fine di migliorare l'organizzazione e la gestione dell'attività lavorativa del personale dipendente collocato nella qualifica di impiegato/impiegata, sia essa a tempo parziale o a tempo pieno, l'Ente ha adottato appositi regolamenti che prevedono provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dagli artt. 73 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale applicabile nel settore ALIMENTARI E INDUSTRIA (di seguito "CCNL") e che, in sintesi, sono raffigurabili come segue:

- biasimo o rimprovero comminato verbalmente;

- biasimo o rimprovero comminato in forma scritta;
- multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per mancanze gravi a tal punto da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto lavorativo (giusta causa).

Nell'ottica del rispetto, e dell'applicazione dei principi contenuti nel Modello:

- incorre nel provvedimento del **biasimo o rimprovero comminato verbalmente** il lavoratore che violi in modo lieve le disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico (ad es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omesso controllo di sua competenza, ecc.), adottando un comportamento non conforme nelle "aree a rischio" ovvero non comunichi all'OdV le informazioni previste dal Modello; incorre nella sanzione dell'**ammonizione scritta** il lavoratore che incorra in recidiva delle infrazioni precedenti o nell'omessa comunicazione di quanto previsto in relazione ai flussi informativi verso l'OdV; si tratta di fattispecie che costituiscono lievi irregolarità o negligenze nell'adempimento dei propri doveri o compiti.
- Incorre nel provvedimento del **biasimo o rimprovero comminato in forma scritta** il lavoratore che violi in modo reiterato le procedura aziendale o adotti comportamenti più volte non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, dovendo ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute; sommariamente, incorre nel presente provvedimento il lavoratore che reiteratamente ponga in essere le violazioni di cui al punto 1) che precede; si tratta, dunque, di irregolarità o negligenze di media gravità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri obblighi o che costituiscano recidiva dei comportamenti di cui al punto 1).
- Incorre nel provvedimento della **multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione** chi **a)** violi più volte i principi e i protocolli previsti dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello.
- Incorre nel provvedimento della **sospensione** dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di **tre giorni** il lavoratore che: **a)** violi le prescrizioni del Modello e adotti nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi della Società, arrecando un danno alla stessa o esponendola a una situazione di pericolo in ordine alle sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001; **b)** violi l'obbligo di comunicare all'OdV la commissione di uno o più reati previsti dal Decreto di cui sia in qualsiasi modo a conoscenza.

Al tale scopo, in relazione all'irrogazione delle misure disciplinari della multa o della sospensione, il regolamento adottato dall'Ente prevede, a mero titolo indicativo, le seguenti condotte come potenziale oggetto di sanzione, nei confronti del lavoratore:

- che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli articoli 56, 61 e 62;
- che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;
- che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;
- che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

- che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
- che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
- che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
- che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;
- che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 5 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626
- Incorre nel provvedimento del **licenziamento** il lavoratore che: **a)** adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta dolosa che può arrecare o abbia arrecato un serio pregiudizio a Valpiazza Srl; **b)** ponga in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, in relazione all'irrogazione delle misure disciplinari del licenziamento, il regolamento adottato dall'Ente prevede, a mero titolo indicativo, le seguenti condotte che possono costituire causa di licenziamento:

- inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;
- assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;
- abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;
- grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;
- litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;
- recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;
- furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità Giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;
- quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;
- quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello

stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocimento all'azienda;

- insubordinazione nei confronti dell'Impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'Insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;
- trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'Imprenditore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sono applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

È fatta salva la prerogativa di Valpizza Srl di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto 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;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il datore di lavoro. D'altro canto, è innegabile che il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle società, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e di buon nome nello svolgimento delle trattative commerciali.

In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, Valpizza Srl pone grande attenzione sul rispetto da parte dei propri dirigenti di quanto previsto nel presente Modello e nel Codice Etico, così come il loro compito e obbligo di farli rispettare, sono elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a questi guardano e si interfacciano per ragioni gerarchiche ed organizzative.

Per questa serie di motivi, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinari per i dirigenti tradotte nel relativo sistema sanzionatorio, complete di adeguate tutele per il dirigente medesimo.

Le suddette infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati in ossequio alle linee guida e, in linea generale, di concerto con quanto disposto per tali figure apicali nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello ovvero nell'attività di adozione dello stesso o, ancora, nel corso dell'espletamento di quelle attività

ricomprese nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente sostanzialmente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL e da eventuali accordi aziendali inerenti ai dirigenti.

In stretta dipendenza dalla natura della violazione, e come conseguenza diretta, potrà essere disposta anche la specifica sanzione della sospensione dai poteri e, in termini generici, delle procure che siano state conferite al dirigente medesimo. Ugualmente, potrà essere comminata la sanzione dell'estromissione dall'eventuale programma di incentivi aziendali che fosse applicabile al dirigente, con riferimento all'anno in cui la violazione è stata riscontrata.

5.3 Misure nei confronti dei membri degli Organi Sociali

Nell'ipotesi di violazione del Modello posta in essere da parte di uno o più membri del Organo Amministrativo, l'OdV è tenuto ad informare l'organo amministrativo e tutti i suoi componenti, così come l'Assemblea dei Soci, affinché sia valutata l'adozione degli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (per il tramite di apposite dichiarazioni nei verbali delle adunanze, con richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea ricomprensente, all'ordine del giorno, il punto in merito agli adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

Nei casi più gravi, potrà essere proposta la revoca dalla carica, anche con addebito.

5.4 Misure nei confronti dei componenti dell'organo di controllo e dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello da parte del Collegio Sindacale/Revisore individuale, l'OdV informa l'Organo Amministrativo, che dovrà adottare gli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, provvederà in collaborazione con i restanti membri dell'OdV ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Qualsiasi comportamento che sia posto in essere in relazione all'esecuzione di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, controparti o da altri soggetti esterni in relazione ad attività ritenute "sensibili" e che si ponga in contrasto con le linee di condotta e di comportamento indicate dal presente Modello o con i principi espressi nel Codice Etico o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole o rimedi negoziali, la risoluzione del relativo rapporto contrattuale. A questo proposito, è la direzione, in persona del proprio Legale di fiducia, che con la collaborazione dell'O.d.V. si occuperà dell'elaborazione, dell'aggiornamento e dell'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali clausole dovranno essere redatte avendo cura di fare esplicito riferimento al rispetto delle

disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o del Codice Etico. Esse potranno prevedere, a titolo di esempio, precisi obblighi di astensione dall'adozione di atti o comportamenti tali da determinare qualsiasi tipo di violazione del Modello o del Codice Etico da parte della Società.

Sarà sempre facoltà della Società, nei casi in cui si verificano tali violazioni, di ricorrere al rimedio della risoluzione del contratto e di domandare, qualora il caso lo consenta, l'eventuale applicazione di penali rimanendo sempre valida la prerogativa della Società di pretendere il risarcimento di qualsiasi danno, diretto o indiretto, che derivi dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

A tale proposito, per maggior efficacia dell'impianto sanzionatorio, la Società cura, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

CAPITOLO 6

ATTIVITA' DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

- **Premessa**

Il Modello Organizzativo è periodicamente soggetto a verifiche che si estrinsecano in:

- **attività di monitoraggio** sull'effettività del Modello (che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di verifiche periodiche con il quale si confermi che:
 - sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del Modello e del Codice Etico, sono stati rispettate le deleghe ed i poteri di delega ed i limiti di firma e che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello o con il Codice Etico, né infrazioni di sorta con gli stessi stesso. I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'Organismo di Vigilanza che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.
- **verifiche delle procedure:** l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato annualmente con le modalità stabilite dall'OdV, così come dettagliate nel paragrafo 4.2 della Parte Generale.

Oltre a quanto sopra descritto, verrà intrapresa una costante attività di analisi di qualsiasi segnalazione ricevuta nel corso dell'anno, comprensiva della descrizione delle iniziative intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi che potranno essere considerati rischiosi e, altresì, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, per il tramite dell'effettuazione di verifiche a campione. L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdV è chiamato a predisporre per l'Organo Amministrativo della Società. Qualsiasi modifica al presente Modello sarà conseguente ad una delibera approvata, sulla scorta dei suggerimenti dell'OdV, da parte dell'Amministratore Unico di Valpiza Srl e poi materialmente apportata nel Modello dal Legale di fiducia.

A tali fini, vengono dunque implementate le attività di mappatura dei rischi, utilizzate per la definizione del presente MOG.

In particolare, sono state analizzate le aree funzionali della società, al fine di stabilire dove in astratto si possano commettere azioni e/o condotte riconducibili ai reati di cui al Decreto n. 231. Tale attività è stata necessaria per la costruzione di un Modello funzionale che riesca nello scopo dell'abbattimento dei rischi e dovrà essere rinnovata nel corso del tempo. La mappatura si basa su una serie di operazioni atte a recepire tutti i dati e le informazioni aziendali necessari per l'analisi sulla governance, sull'organizzazione e sull'attività tipica della Società. Il lavoro è stato realizzato dall'azienda con l'assistenza dei Consulenti 231, che hanno contribuito alla stesura del Modello e delle procedure in esso richiamate.

Sono state eseguite specifiche operazioni, finalizzate all'individuazione ed alla valutazione del rischio, come elencate di seguito:

a) individuazione dell'organizzazione e della struttura societaria.

Attraverso i dati e alle informazioni acquisite, si è proceduto all'individuazione delle aree o funzioni con riferimento all'attuale struttura, che non presenta alcuna dissonanza in riferimento al Decreto n.231. L'amministratore Unico costituisce l'area direzionale e raggruppa l'intera governance della Società, con compiti di indirizzo generale sulla gestione e sulla pianificazione accorpando anche la direzione generale. L'area dell'amministrazione e contabilità, per affinità dei rischi legati al Decreto n.231, viene considerata un'area particolare e direttamente dipendente dall'Amministratore Unico.

b) individuazione delle figure Apicali e Sottoposti;

Per l'individuazione degli Apicali e dei Sottoposti è stato fatto espresso riferimento all'art. 5 del Decreto. È stata individuata, quale figura apicale l'Amministratore Unico risultando

Apicale per tutte le aree, non essendo state conferite ulteriori deleghe per la specifica individuazione di responsabili dei vari settori e delle varie aree. Resta inteso che la predisposizione di nuove deleghe di responsabilità consentirà la successiva rideterminazione di aree e funzioni.

I Sottoposti dell'area direzionale sono tutti i soggetti dipendenti (intesi anche, inter alia, collaboratori e/o stagisti) della Società, con particolare riferimento agli addetti amministrativi che più di altri possono, in astratto, compiere azioni a rischio reato.

c) esame sulla gestione generale e delle procedure/ prassi in uso

Sono state esaminate le procedure (prassi), eseguite quotidianamente, attualmente in uso e le modalità di gestione per le singole aree. Sono state verificate, inoltre, le procedure imposte dalle norme, quale ad esempio il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza, ai sensi del TUS. La finalità di tale attività è stata la verifica della compliance al Decreto e del rischio ipotetico relativamente agli illeciti costituenti reato presupposto come indicati nel Decreto.

d) valutazione dell'impatto e delle conseguenze del reato sulla vita societaria

I reati che possono essere commessi nell'ambito dell'attività societaria non hanno un pari grado di pericolosità; pertanto, si è provveduto all'esame più accurato delle azioni risultanti, nelle fattispecie di reato, con un più alto impatto potenziale sulla vita della Società.

• Riesame delle inefficienze organizzative e delle procedure adottate.

La *compliance* eseguita sulla struttura organizzativa ha permesso di evidenziare e correggere le inefficienze delle prassi in uso, che avrebbero potuto sfuggire ai controlli diretti e indiretti dei sistemi societari. Dalle analisi dei punti precedenti sono stati evidenziati gli impatti delle azioni costituenti reato commesse dai singoli soggetti.

Mappa delle aree e delle Attività aziendali a rischio di reato

La mappatura dei rischi è stata riepilogata in uno schema, riportato nell'Allegato (C). Il documento riassume i rischi probabili, per ciascuna area ed attività della Società, che hanno evidenziato la maggior criticità circa la possibilità di commissione di azioni illecite. Per le singole fattispecie di reato, sono state evidenziate le aree, le funzioni, gli Apicali ed i Sottoposti anche in concorso tra di loro che, in astratto, possono commettere le azioni costituenti reato.

Procedure di controllo e gestione dei rischi

L'allegato (D) è il documento denominato "Procedure - Piano di gestione del rischio", ed è parte integrante del presente elaborato. Rappresenta il primo passo del Modello di Gestione e Controllo. In esso, infatti, è stata riepilogata l'attività atta a predisporre l'elaborazione di una serie di procedure e protocolli che consentiranno di minimizzare i rischi di compimento di azioni illecite.

Il continuo aggiornamento e sviluppo dei protocolli, consentirà una riduzione del rischio entro un limite che potremmo considerare accettabile e/o tollerabile in riferimento alla natura della società.

7.1 Premessa

Valpizza Srl, al fine di dare efficace attuazione al Modello e al Codice Etico, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi in essi contenuti, sia all'interno sia all'esterno della propria struttura organizzativa.

La finalità di tale attività di comunicazione continua risiede nella volontà di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti, ma anche alla schiera di soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, invero operano – anche quando con modalità meramente occasionale – perseguendo obiettivi propri della Società e in conseguenza di esistenti rapporti contrattuali.

Nella definizione di “Destinatari” del Modello e del Codice Etico della Società, dunque, devono essere annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti esterni e tutti i partner commerciali così come, per naturalmente estensione, tutti i fornitori legati alla Società da rapporti di collaborazione continuativa ed in genere, qualsiasi terzo che possa anche solo potenzialmente porre in essere comportamenti lesivi delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

Proprio in virtù della eterogeneità dei Destinatari, l'attività di comunicazione e formazione potrà essere diversificata in ragione della natura o del ruolo della categoria di Destinatari cui essa si rivolge. Naturalmente, tale attività di comunicazione e formazione dovrà sempre essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

A questo proposito, è stabilito che l'attuazione ed il coordinamento dell'attività di comunicazione e formazione sia responsabilità diretta dell'Amministratore Unico, coadiuvato e con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, al quale le linee guida di riferimento assegnano, tra gli altri, i compiti di *“promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

Sotto questo aspetto, ad ogni dipendente è richiesto di partecipare ai momenti di formazione e prestare particolare attenzione ai contenuti delle informative relative al Modello ed al Codice Etico della Società al preciso scopo di:

- i) acquisire coscienza delle disposizioni, dei principi e dei contenuti del Modello e del Codice Etico;
- ii) sviluppare una approfondita conoscenza delle modalità operative nel rispetto delle quali svolgere la propria prestazione;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso, ed al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione vengono adottati per aggiornare i destinatari di eventuali modifiche apportate al Modello, nonché di ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello e del Codice Etico anche attraverso periodiche verifiche o interviste a campione.

Ai componenti degli organi sociali ed ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita *“per accettazione e presa visione”*.

Per realizzare quanto sopra espresso, la Società si curerà di rivolgere l'attività di

comunicazione, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

A questo scopo, i soggetti terzi quali, ad esempio, fornitori, consulenti o partner sono puntualmente informati, da parte delle funzioni adibite ad avere contatti formali con gli stessi, anche con il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, dell'adozione del Modello, delle politiche adottate dalla Società sulla base del Modello, del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente, possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Sono informati, altresì, su eventuali procedure previste che li riguardano direttamente. A seguito dell'adozione del Modello i testi contrattuali saranno aggiornati con l'inserimento di specifiche clausole dirette a disciplinare i rapporti in essere.

Anche ad essi è consegnata copia del Codice Etico ed eventualmente un estratto del Modello *“per accettazione e presa visione”*.

CAPITOLO 8 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1 Aggiornamento ed adeguamento del Modello

Su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono di competenza dell'Amministratore Unico il quale, a sua volta, provvede con il supporto dell'Organismo di Vigilanza a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno ed all'esterno della Società.

In particolare, al fine di garantire che le modifiche del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, possono essere effettuate dall'Organo Amministrativo qualora le modifiche al Modello attengano ad aspetti di carattere meramente descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere meramente descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dall'Organo Amministrativo (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma o l'aggiornamento del mansionario) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. descrizione delle nuove procedure aziendali).

- Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti o di adeguamenti del Modello dovuti a:
- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.