

**Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del
D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231
di
GOCCIA DI CARNIA S.r.l.**

N.	REVISIONE	DATA	Firma del Presidente per il Consiglio di Amministrazione
1	Prima emissione Modello PG	Novembre 2013	
2	Revisione n. 1 Modello PG - Allegato A. elenco reati 231	Maggio 2015	

INDICE

Modello di organizzazione, gestione e controllo		
Parte Generale		
0	Definizioni	3
1	Premessa	5
2	La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	5
3	Il campo di applicazione	6
4	I Destinatari	6
5	I criteri di imputazione della responsabilità	7
6	L'esimente	8
7	Reati presupposto e le sanzioni	8
8	La governance	8
9	Il sistema di controllo	9
10	Il sistema delle deleghe	11
11	Il modello di organizzazione gestione e controllo	12
12	L'Organismo di vigilanza ed il flusso di informazioni	14
13	Sistema sanzionatorio	22
14	Sistema di comunicazione – informazione - formazione	24
15	Criteri di applicabilità astratta dei reati presupposto all'attività caratteristica della società	26
Allegato A	I reati presupposto del decreto 8 giugno 2001 n. 231	27

DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito potrebbe essere realizzata una condotta che, anche solo potenzialmente, possa integrare uno dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.
- **CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per categoria di dipendenti.
- **Codice di Comportamento o Codice Etico:** il codice di comportamento adottato dalla Società.
- **Consulenti:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale a favore e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi tale un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (cfr. art. 358 codice penale).
- **Leggi in materia di occupazione e mercato del lavoro.**
- **Linee guida Confindustria:** documento guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 31 marzo 2008 e s.m.i) per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001.
- **Organi Sociali:** assemblea, organo amministrativo, collegio sindacale, etc.
- **Organismo di vigilanza o OdV:** l'organismo di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Partner:** controparti contrattuali, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio.
- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (cfr. articolo 357 codice penale).
- **Reato presupposto e/o Reato:** i reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Società:** Goccia di Carnia S.r.l. e o Goccia.
- **Soggetto Apicale:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

- **Soggetto Subordinato:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **TUF:** Decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58 (testo unico della finanza).
- **TUS:** Decreto legislativo 9 aprile 2008, numero 81 (testo unico sulla sicurezza).
- **Vertice della Società:** Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Direttore Generale.

1. PREMESSA

La Società ha quale oggetto sociale la produzione, il commercio e la distribuzione di acque minerali e di bevande in genere, di generi alimentari ed altri beni di consumo familiare anche in forma di vendita a domicilio o su catalogo, o per via informatica, nonché di contenitori per i beni prodotti e commercializzati; l'esercizio di permessi di ricerca, di concessioni e di autorizzazione per la coltivazione e l'utilizzo industriale di acque minerali ed altro come dallo statuto definito.

La Società ha ritenuto opportuno elaborare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo allo scopo di implementare i protocolli e le procedure atte a prevenire le condotte sensibili tipicamente riconducibili ai Reati presupposto di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello, strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte della Società.

Individua inoltre i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, le modalità di adozione e attuazione del medesimo, l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di informazione e comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte, tenuto conto delle attività caratteristiche di Goccia di Carnia S.r.l., individua le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

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

- il Codice Etico che definisce i principi e buone norme di comportamento aziendale;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, organigrammi, job description, statuto, procedure per la sicurezza sui luoghi di lavoro, manuale qualità, DPS, SGSL, etc.).

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

2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, introduce e disciplina, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità amministrativa degli enti dotati di personalità giuridica a seguito di condotte integranti fattispecie di Reato commesse nell'interesse ed a vantaggio della Società.

Le previsioni del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 operano quando soggetti Apicali e/o Subordinati abbiano tenuto comportamenti non conformi o condotte illecite integranti una delle fattispecie presupposto di cui al Decreto e da tale condotta la Società abbia tratto interesse o vantaggio.

In tali circostanze alla Società potrà essere ascritta, in sede penale, una autonoma responsabilità rispetto a quella del personale che ha tenuto il comportamento non conforme o la condotta illecita integrante il Reato, responsabilità che permane ai sensi di legge anche se non sia stato identificato l'autore dello stesso o se il Reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa in sede penale delle società ai sensi del Decreto va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica responsabile della condotta illecita che costituisce presupposto per l'addebito della specifica responsabilità.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha l'obiettivo di colpire il patrimonio di coloro che hanno avuto un interesse o hanno tratto un vantaggio dal comportamento illecito dei propri Soggetti Apicali e/o Subordinati.

L'apparato sanzionatorio del Decreto prevede differenti tipologie di sanzione che si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del Reato; tra queste ricordiamo le sanzioni amministrative pecuniarie, le sanzioni interdittive, la pubblicazione della sentenza e la confisca.

I criteri di riferimento per la determinazione delle sanzioni da applicare sono: la gravità del fatto, il grado di responsabilità della Società e le attività messe in atto da quest'ultima per prevenire il Reato.

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive (di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni) quali:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze o concessioni;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d) l'esclusione da finanziamenti agevolati o simili sussidi o la revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzazione dei beni o servizi.

3. IL CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Decreto si applica a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, alle società, alle associazioni anche prive di personalità giuridica, agli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Il Decreto non è invece applicabile

allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (esempio: sindacati, partiti politici, etc.).

4. DESTINATARI

Si intendono Destinatari ai sensi del presente Modello senza alcuna eccezione:

- il Personale, definendo in tal modo i dipendenti, anche all'estero, della Società, nonché tutti quei soggetti che collaborano con la stessa in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e di collaborazione in genere, inclusi collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo ed in somministrazione, etc.;
- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo per la Società o per una sua unità organizzativa, Organi Societari inclusi (Amministratori, Sindaci, etc.);
- coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Società, a qualsiasi titolo, contratti e/o rapporti di collaborazione, operando per conto della stessa o cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini;
- tutti i soggetti che comunque agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura (ad esempio partner in joint-venture, soci in iniziative di business etc.).

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e nei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante.

5. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

I criteri di imputazione della responsabilità alla Società si distinguono in oggettivi e soggettivi.

Condizione soggettiva è che il Reato sia stato integrato da parte di un soggetto legato alla Società da un rapporto qualificato.

In tal senso: 1) tra i Soggetti in posizione Apicale, troviamo coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa; 2) tra i Soggetti Subordinati troviamo le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1).

Con riferimento a questi ultimi, viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, oltre che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, ciò al fine di evitare che la Società possa aggirare il disposto del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 affidando all'esterno proprie attività che possono integrare le fattispecie presupposto di cui al Decreto.

Con riferimento alle condizioni oggettive, il Reato dovrà essere commesso nell'interesse ed a vantaggio della Società in un ambito inerente o funzionale all'attività caratteristica della Società.

Affinché la condotta illecita dell'Apicale e o Subordinato possa integrare la detta responsabilità per la Società è sufficiente che sia integrata una sola delle due condizioni oggettive (interesse o vantaggio) sopra esposte.

A tal fine è utile chiarire che:

- l'interesse sussiste quando l'Apicale e/o il Subordinato ha agito con l'intento di favorire la Società indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito (costituisce un *ex ante* della condotta),
- il vantaggio sussiste quando la Società ha tratto o avrebbe potuto trarre dal comportamento dell'Apicale e/o Subordinato un risultato positivo economico o di altra natura (costituisce, quindi, un *ex post* della condotta).

Infine, in base a giurisprudenza consolidata, la responsabilità conseguente alle condotte illecite commesse da Apicali e/o Subordinati di altra società, appartenente ad un gruppo, può essere estesa alla capogruppo e l'illecito commesso nella controllata potrebbe essere addebitato alla controllante.

6. L'ESIMENTE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 prevede l'esclusione di responsabilità a carico della Società se, prima della commissione del Reato, la stessa abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede altresì che la Società non sarà ritenuta responsabile qualora gli Apicali e/o i Subordinati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai fini dell'esimente da responsabilità qualora l'autore dell'illecito sia un Soggetto Apicale la imputabilità della Società si ha per presunta salvo che la stessa non sia in grado di dimostrare:

- di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto costituente Reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza all'interno della Società, indipendente, autonomo e che assicuri continuità d'azione a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento;
- che il comportamento che ha causato il Reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In base alle disposizioni del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 la Società ha un titolo autonomo di responsabilità e non solidale con l'autore del Reato.

Infine la responsabilità della Società si integra sia quando l'autore del Reato non è stato identificato, sia quando il Reato subisca una vicenda estintiva.

L'amnistia configura l'unica ipotesi di estinzione di responsabilità.

7. I REATI PRESUPPOSTO E LE SANZIONI

La Società può essere chiamata a rispondere per le fattispecie presupposte richiamate nel Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

In Allegato A l'elenco dei reati applicabili.

8. LA GOVERNANCE

L'attuale struttura di governance della Società può essere riassunta nei punti a seguire:

- a. Assemblea soci a cui spetta quanto riconosciuto ai sensi di legge.
- b. *Consiglio di Amministrazione che riveste un ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo delle attività sociali, al quale è riconosciuto il potere di valutare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo come proposto/presentato degli organi delegati anche in fase di programmazione dei piani strategici, degli investimenti per lo sviluppo del business; spettano altresì al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione ed il contestuale potere di attribuire a sensi di legge e statuto specifici poteri di ordinaria amministrazione ai consiglieri e tramite questi a terzi anche non dipendenti.*
- c. *Gli Amministratori Delegati i quali, in ragione delle deleghe attribuite, sono responsabili della definizione e delle proposte di carattere organizzativo provvedendo a definire i ruoli, compiti e responsabilità organizzative del personale ed in ragione delle competenze assegnate valutare e provvedere ad attribuire le adeguate deleghe a rappresentare la Società.*

9. IL SISTEMA DI CONTROLLO

Principi generali

Il Sistema di Controllo della Società è strutturato per assicurare una corretta informativa ed un adeguato monitoraggio delle attività della Società, con particolare attenzione alle aree ritenute potenzialmente a rischio.

Il sistema di controllo interno della Società opera nel rispetto dei seguenti principi:

- i. Principio di segregazione delle funzioni, ovvero, nessuno può gestire in autonomia un intero processo.
- ii. Principi di controllo, ovvero, ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua.
- iii. Principio di documentazione dei controlli, ovvero, il controllo eseguito, anche se solo di supervisione, deve essere documentabile.

Le attività di Controllo

Le attività di Controllo della Società prevedono, di massima, che

- ogni operazione significativa sia preventivamente autorizzata da chi ha i poteri per farlo;
- sia chiaramente definito e divulgato l'organigramma societario ed anche quello ai fini della sicurezza;

- la Società ha individuato chiare responsabilità nell'esecuzione delle proprie attività caratteristiche;
- i poteri di rappresentanza, le procure e/o le deleghe sono conferite nel rispetto degli ambiti di esercizio e di limiti di importo strettamente collegati con le responsabilità assegnate;
- sia assicurata l'integrità e la completezza dei dati gestiti attraverso il necessario scambio di informazioni tra le strutture operative a cui sono assegnati compiti, fasi e processi tra loro connessi.

Con particolare riferimento alle modalità di gestione delle risorse finanziarie la Società monitora costantemente (attraverso le funzioni interne ed esterne a ciò preposte) che il sistema gestionale concretamente posto mantenga nel tempo i requisiti di idoneità tali da assicurare la prevenzione dello specifico rischio individuato; in particolare, salvo quanto sarà precisato nell'ambito di ciascuna delle specifiche parti speciali del Modello (come previste dal D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231) con riguardo alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'attività di monitoraggio svolta dalla Società è in generale rivolta a titolo esemplificativo e non esaustivo alla verifica:

- ✓ del rispetto dei limiti di materia attribuiti dalla legge agli organi sociali (assemblea e consiglio)
- ✓ della conformità alla legge degli atti posti dalla Società in materia di gestione di risorse finanziarie;
- ✓ delle modalità di deliberazione dell'organo amministrativo;
- ✓ dell'organizzazione, dei ruoli, dei compiti e delle responsabilità assegnate;
- ✓ della effettività delle attività di controllo in materia finanziaria;
- ✓ delle tempistiche di pianificazione e predisposizione dei budget;
- ✓ della approvazione del budget da parte dell'organo amministrativo;
- ✓ della modalità di attribuzione dei poteri di operare sui c/c e/o per la movimentazione delle risorse finanziarie;
- ✓ del rispetto dei limiti di materia e di valore posti nell'attribuzione degli specifici poteri ad operare sui c/c della Società per la movimentazione della risorse finanziarie;
- ✓ del rispetto del limite di doppia firma oltre certi valori ed operazioni su risorse finanziarie da parte di chi è stato appositamente autorizzato;
- ✓ del riporto periodico all'organo amministrativo dell'esercizio delle attività svolte anche in materia finanziaria a fronte della delega attribuita.

9.3. GLI ORGANI PREPOSTI AL CONTROLLO

Assemblea

All'Assemblea compete l'onere di monitorare l'attività dell'Organo Amministrativo e degli organi sociali di controllo.

Organo Amministrativo

All'Organo Amministrativo compete il potere di indirizzo, coordinamento e controllo sulla gestione societaria.

All'Organo Amministrativo compete la responsabilità dell'intero Sistema di Controllo gestionale esistente.

Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale compete l'attività di controllo ai sensi di legge.

Controllo Contabile

Il Controllo Contabile è esercitato in base a Statuto o ai sensi di legge da società di revisione o dal Collegio Sindacale.

Datore di lavoro

In materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro l' assolve anche al ruolo di datore di lavoro in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro. Al datore di lavoro della Società spetta un ruolo di garanzia del rispetto della corretta attuazione degli obblighi di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

10. IL SISTEMA DELLE DELEGHE

10.1. Premessa

L'attribuzione dei poteri ad operare deve essere ispirata ai seguenti criteri di massima:

- “esattezza” della delimitazione dei poteri, con divieto assoluto di attribuzione di poteri illimitati;
- “pubblicità” interna ed esterna dei poteri e delle responsabilità;
- “coerenza” dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- “certezza” dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate;

10.2. Deleghe e Procure. Requisiti essenziali di attribuzione

Requisiti essenziali di attribuzione

Il rilascio delle deleghe e procure si ispirano ai seguenti principi:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere autorizzati da delega scritta e/o procura;
- ciascuna delega e/o procura deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri attribuiti ed i limiti entro cui operare;
- al delegato e o procuratore devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le deleghe e le procure devono essere tempestivamente aggiornate e rese pubbliche sia all'interno quanto all'esterno della Società.

Conferimento e revoca delle deleghe e procure

Il conferimento delle deleghe e delle procure deve avvenire nel rispetto dei limiti posti dalla legge nonché, delle previsioni in tal senso dettate dallo Statuto.

Le deleghe e le procure in essere sono a disposizione di chiunque altro ne faccia legittima richiesta.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, il rispetto del Sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con l'assetto organizzativo, le procedure e o disposizioni esistenti.

11. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adozione del Modello

L'adozione del presente documento è di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

Il presente Modello è stato elaborato dalla Società tenendo conto della struttura dell'attività concretamente svolta, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Si è proceduto con l'avvio di un'analisi preliminare del contesto aziendale. In particolar modo sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di governance, il sistema di controllo, il sistema delle deleghe, le procedure già formalizzate all'interno della Società per lo svolgimento dell'attività sociale.

La Società ha, quindi, proceduto a svolgere:

- interviste individuali con l'amministratore ed i responsabili anche esterni delle attività svolte dalla Società;
- una analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità e dei poteri;
- una analisi delle procedure e/o controlli posti dalla Società;
- una analisi del Sistema di Controllo vigente presso la Società.

Obiettivi perseguiti

La Società assicura condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione del proprio business, a tal fine la Società ha colto l'opportunità fornitagli dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ed ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione del controllo, per verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

In tal senso l'adozione del Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, oltre che uno stimolo a tenere comportamenti corretti.

In particolare la Società, con l'adozione del Modello, si pone i seguenti principali obiettivi:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome o per conto della stessa, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel presente Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro confronti e di sanzioni amministrative addebitabili all'azienda;

- ribadire che il comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società, in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche al Codice Etico ed ai valori ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione di condotte illecite che possano integrare le fattispecie presupposto di cui al Decreto;
- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari circa l'adozione del Modello;
- continuare a diffondere una cultura di impresa basata sul controllo e la legalità;
- condannare ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne ed in particolare alle istruzioni contenute nel presente Modello;
- creare e mantenere un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, mediante processi che pongano l'attenzione sui ruoli, sulla formazione delle decisioni, sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare, nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione di condotte illecite integranti Reati presupposto.

Il Modello ed il Codice Etico

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima e per tutti i suoi Destinatari. Il Codice Etico è l'espressione dei valori etico – morali della Società.

Il rispetto del Modello presuppone il rispetto anche di quanto previsto nel Codice Etico che costituisce parte vincolante ed essenziale dello stesso.

Modifiche ed aggiornamento del Modello

Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello sono di competenza dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

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

L'Organismo di Vigilanza andrà costantemente informato sull'esito delle modifiche, delle integrazioni e degli aggiornamenti del Modello e dei protocolli, delle procedure e dei controlli esistenti.

12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL FLUSSO DI INFORMAZIONI

Il rispetto dei requisiti previsti dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 costituisce elemento essenziale anche ai fini della nomina dell'Organismo di Vigilanza.

In ragione di ciò è necessario che al detto organo di controllo siano affidati specifici compiti e funzioni ed l'Organo Amministrativo ponga lo stesso nella concreta condizione di poterli assolvere correttamente. Quanto detto costituisce il presupposto indispensabile per l'effettività dell'azione di controllo demandata all'Organismo di Vigilanza e quindi presupposto iniziale per il relativo esonero da responsabilità.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di Vigilanza è necessario valutare attentamente, in ragione dei compiti e delle funzioni che sarà chiamato ad assolvere, il possesso dei requisiti di indipendenza, autonomia e continuità di azione che la legge richiede a ciascun membro ed all'intero Organismo di Vigilanza.

Compiti e Funzione

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sul funzionamento del Modello
- sull'osservanza del Modello, e
- di curarne il suo aggiornamento.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza alla sua prima seduta dovrà dotarsi di un proprio Regolamento di funzionamento, nel quale tra l'altro dovrà dare evidenza delle modalità di pianificazione delle attività di controllo assegnate oltre a proporre annualmente all'Organo Amministrativo l'approvazione del proprio budget.

Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Tenuto conto delle proprie dimensioni, dell'attività caratteristica della Società, del suo fatturato, la Società, al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dalla legge, ha optato per la composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza. L'Organo Amministrativo definirà il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza in fase di nomina.

Possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti interni ed esterni alla Società, purché ciascuno sia in possesso dei seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** dovrà essere tale da garantire l'autonomia dei membri da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente della Società ed in particolare dei vertici operativi e/o organi dirigenziali, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche nella vigilanza dell'attività degli organi Apicali, tra cui i componenti dell'Organo Amministrativo rientrano.

Per tale motivazione, l'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica che sia la più elevata possibile, rispondendo, nello svolgimento della sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza deve poter disporre di specifiche risorse aziendali e potersi avvalere della collaborazione di tutto il personale e funzioni/aree della Società.

A tal fine l'Organo Amministrativo metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidati, approvando annualmente il budget dallo stesso proposto, quale dotazione adeguata di risorse finanziarie.

L'Organismo di Vigilanza, potrà disporre delle predette risorse per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti avvalendosi, ove necessario anche di consulenze specialistiche, sostenendo trasferte, etc.

L'Organo Amministrativo nella composizione dell'Organismo Vigilanza (nel caso di specie in forma plurisoggettiva) dovrà tenere conto in relazione ai requisiti di autonomia ed indipendenza del singolo membro e dell'Organismo nella sua interezza dei seguenti criteri di cui alle Linee guida Confindustria:

1. nel caso di composizione con soli componenti esterni alla Società, i requisiti di autonomia e di indipendenza dovranno essere riferiti ai singoli componenti;
2. nel caso di composizione mista dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino non siano coniugi, parenti entro il quarto grado ed affini entro il secondo grado degli amministratori della Società o delle società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento.

➤ **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve inoltre possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate ai compiti ed alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Pertanto, è necessario che siano presenti soggetti con professionalità in materia economica, legale, di analisi dei processi, di controllo e gestione dei rischi aziendali, di esecuzione di indagini, di controlli e verifiche.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva.

Il Consiglio di Amministrazione, una volta individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'atto della nomina, è tenuto a verificare la sussistenza delle condizioni richieste dal Modello, basandosi sui *profili professionali*, sulle concrete esperienze fatte sul campo, acquisendo, se utile, le necessarie referenze anche da parte di terzi e le dichiarazioni raccolte direttamente dai candidati.

Considerata l'eterogeneità degli aspetti tecnici che regolano l'operato della Società, l'Organismo di Vigilanza, al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per il corretto espletamento delle proprie attività e garantire la propria professionalità (oltre che la sua autonomia), potrà utilizzare lo specifico *budget* di spesa messo a disposizione dall'Organo Amministrativo, allo scopo di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, le competenze per integrare le proprie.

L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientale, etc.

➤ **Continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza è tenuto a svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sull'applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente.

La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

➤ **Durata della carica**

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica sino alla scadenza dell'Organo Amministrativo che ha provveduto alla sua nomina ed i membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

Requisiti di eleggibilità

L'Organo Amministrativo all'atto della nomina deve verificare che ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza sia dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia, e possa assicurare continuità di azione come sopra inteso e disponga delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti affidatigli dal Decreto.

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

(a) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*) e loro successive modifiche ed integrazioni;

(b) essere indagati o di essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione;

(c) essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

(d) non essere coniuge, parente e/o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporterà l'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza la necessità di revoca da parte dell'Organo Amministrativo che provvederà alla sostituzione.

Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può solo in presenza di giusta causa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità,
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato,
- le modifiche di legge.

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

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto nel presente Modello, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

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

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza nella sua prima seduta procede a dotarsi di un proprio regolamento e a nominare il suo Presidente. Per l'espletamento dei compiti assegnati l'Organismo di Vigilanza è investito dei compiti e delle funzioni di cui al presente Modello e di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale. Il detto organo societario ha un esclusivo vincolo di dipendenza dall'Organo Amministrativo, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza delle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza con le funzioni allo stesso demandate.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con tutti gli altri organi o funzioni di controllo esistenti.

In particolare si coordina con:

- il Collegio Sindacale;
- la società di revisione e o il revisore al quale è affidato ai sensi di legge il controllo contabile;

- la funzione amministrazione e finanza;
- la funzione risorse umane anche per ciò che concerne gli aspetti relativi all'informazione ed alla formazione del personale attinente le tematiche inerenti il Decreto;
- il Datore di Lavoro ex art. 2 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- il Titolare Privacy ex D.lgs. 196/2003;
- le funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi al controllo delle procedure operative in essere;
- la funzioni aziendali con cui l'Organismo di Vigilanza ritiene utile, necessario e/o indispensabile confrontarsi.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi compiti, può:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente dalla Società e, laddove necessario, all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale, alla società di revisione (se nominata), ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia antinfortunistica ed a quelli ai fini privacy ed in generale a tutti gli interessati alle attività della Società;
- avvalersi di consulenti esterni per problematiche che ne richiedano l'ausilio;
- proporre l'avvio di provvedimenti disciplinari e l'adozione di sanzioni disciplinari;
- verificare l'adeguatezza della pianificazione dei programmi di specifica formazione del personale;
- indirizzare, almeno con cadenza annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo;
- informare immediatamente l'Organo Amministrativo ove rilevi fatti gravi ed urgenti.

Remunerazione e rimborsi spese

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione dell'Organo Amministrativo.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 il Modello prevede modalità di gestione dei flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza basa il corretto ed efficiente espletamento delle sue funzioni sulla possibilità di disporre di tutte le informazioni allo stesso necessarie e relative alle aree di rischio individuate. Per tale motivo

l'OdV deve avere accesso a tutti i dati ed alle informazioni allo stesso necessarie per l'espletamento delle sue funzioni.

L'obbligo di dare informazione all'OdV è rivolto a tutte le funzioni aziendali con particolare riferimento alle risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione alle procedure ed ai controlli esistenti (ad es. report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.) ed alle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

A titolo esemplificativo e non esaustivo le informazioni potranno riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le motivazioni che hanno giustificato l'assistenza legale richiesta da dirigenti e o da dipendenti per atti sui quali l'Autorità Giudiziaria sta procedendo;
- i provvedimenti e/o notizie emessi dagli organi di polizia giudiziaria o da altra autorità e dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, non solamente per i Reati presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- le indagini e/o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità anche per le ipotesi di Reato presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare ad evidenza pubblica, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le copie della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Relativamente al presente obbligo di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza è utile sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro sui comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. che prevedono che il prestatore di lavoro:

- deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale;
- deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende;
- non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di consentire a tutti i Destinatari del Modello di poter comunicare con l'OdV la Società ha messo a disposizione i seguenti strumenti e mezzi di posta interna riservata e casella di posta elettronica dedicata.

Posta esterna ordinaria: La comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà, essere indirizzata all'*Organismo di Vigilanza di Goccia di Carnia S.r.l., con sede in località Piarbech s.n., Forni Avoltri (UD)* con la seguente dicitura sull'esterno della busta: "*Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale*".

Casella di posta elettronica: odvgocciadicarnia@gmail.com

Le segnalazioni che perverranno per i predetti canali non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia anonima, fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi ma talvolta anche per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta etc.).

Le segnalazioni dovranno:

- riportare esplicita indicazione del segnalante e del suo recapito nonché dell'indirizzo di residenza e, se dipendente, del reparto di appartenenza,
- descrivere chiaramente:
 - ✓ l'evento e/o il fatto accaduto;
 - ✓ riportare gli estremi (nome e cognome) delle persone coinvolte;
 - ✓ dei tempi e delle modalità di esecuzione dell'evento segnalato;
 - ✓ quanto altro possa essere utile alla descrizione dell'evento e dei suoi autori.

La Società e l'OdV si impegnano ad adottare tutte le misure idonee affinché le segnalazioni destinate all'OdV siano garantite da riservatezza (tra cui il predetto canale preferenziale di comunicazione/segnalazione costituisce un primo ed essenziale elemento), impegnandosi a trattare i dati comuni e sensibili contenuti nelle predette segnalazioni ai sensi del Decreto *privacy* e sue successive modifiche ed integrazioni.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e sarà assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

I comportamenti delatori e quelli destinati a rallentare l'attività dell'OdV saranno comunicati al responsabile del procedimento disciplinare per le valutazioni del caso.

Le segnalazioni sopra indicate dovranno essere obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiverà un processo di accertamento della verità e della fondatezza delle segnalazioni ricevute.

Flussi informativi verso il vertice aziendale

L'OdV riferirà *esclusivamente* all'Organo Amministrativo in merito allo stato di attuazione del Modello, alle eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

L'OdV predisporrà una relazione almeno annuale che illustri:

- una sintesi dell'attività e dei controlli svolti durante l'anno;
- le eventuali discrepanze tra le procedure operative e le disposizioni del Modello;
- i nuovi ambiti di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- la verifica effettuata a seguito delle segnalazioni ricevute su violazioni del Modello e, nel rispetto della riservatezza richiesta dalla legge, i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- la valutazione della funzionalità del Modello con le eventuali proposte di integrazioni e/o modifiche;
- le eventuali modifiche relative al quadro normativo di riferimento;
- una sintesi dei fatti rilevanti;
- un rendiconto delle spese sostenute rispetto al budget.

Fermo restando i termini di cui sopra l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi quando lo ritenga opportuno.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello sarà custodita dalla segreteria dell'OdV in un apposito archivio (informatico e o cartaceo) per il periodo necessario per completare l'attività e per il periodo previsto dalla legge.

13. SISTEMA SANZIONATORIO

Le violazioni al Modello ed al Codice Etico da chiunque siano state commesse devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, ferme restando tutte le prerogative ed i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalare le violazioni del Modello grava su tutti i Destinatari dello stesso.

L'OdV ricevuta la segnalazione deve procedere, nel rispetto della riservatezza, alla comunicazione dell'esito degli accertamenti svolti all'Organo Amministrativo. Le eventuali sanzioni saranno erogate dagli organi aziendali competenti in virtù dei poteri a loro sono conferiti dalla legge.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo tra le condotte che possono costituire infrazioni disciplinari si segnalano i seguenti comportamenti:

- mancato rispetto, con omissioni o in concorso con altri, del Codice Etico, dei protocolli, delle procedure e del Modello;
- la distruzione, la modifica, l'occultamento, la sottrazione della documentazione necessaria al controllo interno previsto dal Modello;
- la redazione di documentazione non veritiera, anche con l'aiuto di terzi;
- atti diretti ad impedire l'attività di vigilanza degli organi societari e dell'OdV,
- il diniego di accesso alla documentazione ed alle informazioni necessarie ai fini del controllo,

- qualsiasi altra condotta che possa configurare la violazioni del Modello, del Codice Etico, dei protocolli, delle procedure previste dal sistema di controllo, etc..

Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello, conformemente a quanto previsto dal CCNL di categoria, costituisce un insieme di regole comportamentali alle quali il personale deve assolutamente uniformarsi, ogni sua violazione comporta la conseguente applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni.

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Misure nei confronti dei dipendenti

In caso di violazioni del Modello da parte dei lavoratori dipendenti si applicheranno agli stessi le previsioni dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (statuto dei lavoratori) e del vigente CCNL di categoria. Se la condotta costituisce violazione dei doveri del rapporto di lavoro, fermo restando il procedimento disciplinare, la Società potrà assumere decisioni che tengano conto di quanto previsto dall'art. 2119 e ss del codice civile.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazioni del Modello da parte dei dirigenti il titolare del potere disciplinare avvierà i procedimenti di sua competenza al fine delle eventuali contestazioni e della eventuale applicazione delle sanzioni previste, ai sensi di legge e del CCNL di categoria, con l'eventuale revoca dei poteri agli stessi attribuiti mediante atti formali quali procure, deleghe etc.

Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo

Se a violare il Modello è un componente dell'Organo Amministrativo, violazione di cui l'OdV deve darne immediata comunicazione all'Assemblea ed al Collegio Sindacale. A seguito della comunicazione l'Assemblea valuta la stessa nel suo complesso ed applica, nel rispetto della legge, il provvedimento che riterrà opportuno in ragione della gravità, della colpa e del danno che dal comportamento dell'Amministratore sia derivato alla Società.

Qualora la violazione sia stata tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, l'Assemblea potrà procedere con gli atti formali alla revoca della carica per giusta causa.

Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo, qualora le violazioni siano tali da integrare la revoca per giusta causa, propone all'Assemblea, sentiti gli altri componenti del Collegio Sindacale, l'adozione dei provvedimenti di competenza provvedendo alle ulteriori incombenze previste dalla normativa di legge.

Misure nei confronti dei terzi

Per quanto riguarda i rapporti con i terzi, nei relativi contratti dovranno essere previsti meccanismi o clausole contrattuali con cui si dia informazione alle controparti dell'adozione del Modello di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Si dovrà, inoltre, precisare che il mancato rispetto degli obblighi previsti dal D.lgs. 8 giugno 2002, n. 231 comporterà la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. fatto salvo l'eventuale risarcimento per i danni arrecati alla Società.

La mancata inclusione delle dette clausole o meccanismi contrattuali dovrà essere comunicata dalla funzione aziendale competente nella quale è operativo il contratto e con le debite motivazioni all'Organismo di Vigilanza.

14. SISTEMA DI COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE – FORMAZIONE

14.1. Comunicazione e Informazione

La Società procede a organizzare incontri per la comunicazione e diffusione del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società per la gestione e la prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 in occasione dei quali curerà la distribuzione della documentazione di riferimento.

In considerazione dell'importanza che la conoscenza della materia riveste per il corretto svolgimento delle attività aziendali nel rispetto dei principi di trasparenza, osservanza delle disposizioni normative e regolamentari e dei principi etico – sociali, al fine di assicurare all'interno dell'azienda una idonea diffusione, la Società curerà l'attivazione di una cartella accessibile a livello informatico a tutti i dipendenti, nel cui ambito far confluire almeno i seguenti documenti e le sue successive modifiche ed integrazioni:

- ✓ il Codice Etico;
- ✓ il testo del D.lgs. n. 231/2001;
- ✓ il Modello di organizzazione, gestione e controllo, parte generale e speciale.

Per clienti, fornitori e terzi in genere è altresì assicurata dalla Società l'implementazione dell'informativa per il tramite della pubblicazione del Modello nel suo sito aziendale.

In riferimento ai rapporti con i fornitori e con i terzi in genere che intrattengano rapporti commerciali con la Società, si darà loro comunicazione ed informativa circa la adozione del Modello e del Codice Etico precisando altresì che la violazione alle disposizioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e del Codice Etico della Società potrà costituire motivo di risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art 1456 c.c.

La diffusione del Modello è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di conoscenza (tramite verifica dello stato di presa visione della normativa) sia da parte del personale, del management e dei vertici aziendali.

14.2. Formazione.

Sul piano della formazione la Società oltre a pianificare una formazione di carattere generale diretta a comunicare, informare e formare i Destinatari sulle previsioni del Decreto, le ragioni di opportunità e quelle giuridiche che hanno ispirato l'adozione del Modello, pianificherà anche un adeguato programma di formazione

specifica rivolta al personale delle aree a rischio opportunamente somministrato in funzione dei luoghi di lavoro, dei livelli e delle mansioni svolte.

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e sensibilizzare il personale al rispetto della normativa e all'osservanza dei principi e dei protocolli previsti dal Modello la Società prevede l'esecuzione di controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione.

14.3 Piano Formativo

I principi

Il Piano formativo sarà articolato tenendo conto dei contenuti e delle modalità di erogazione, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e/o delle deleghe agli stessi conferite.

La formazione ed i relativi contenuti saranno articolati secondo moduli distinti in base al livello e al ruolo organizzativo dei Destinatari e si dovrà tenere conto:

- delle responsabilità e dei ruoli (con particolare riguardo a quelli che svolgono attività sensibili);
- dei neoassunti e dei nuovi incarichi: particolare attenzione si dovrà porre ai nuovi assunti per i quali si dovranno prevedere specifici moduli formativi;
- del personale destinato a ricoprire nuovi incarichi (con particolare riguardo a quelli che svolgono attività sensibili).

Contenuto delle sessioni formative

La formazione dovrà prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza dei Destinatari.

La formazione è **obbligatoria**, deve pertanto essere rilevata con attestazione di frequenza ai corsi.

Per la somministrazione della formazione potranno essere utilizzate le seguenti differenti modalità:

- sessioni in aula con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate;
- e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti e con test di verifica dell'apprendimento.

I contenuti formativi dovranno essere opportunamente aggiornati in relazione all'evoluzioni della normativa ed alle intervenute modifiche al Modello.

Controllo e verifica sull'attuazione del piano di formazione

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione e della funzione Risorse Umane raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione e

custodirle negli appositi archivi. L'Organismo di Vigilanza potrà effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

15. CRITERI DI APPLICABILITÀ ASTRATTA DEI REATI PRESUPPOSTO ALL'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DELLA SOCIETÀ

L'Organo Amministrativo procederà, altresì, a valutare l'applicabilità in astratto delle fattispecie di cui al Decreto alla attività specifica/caratteristica della Società, tenendo in evidenza, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i seguenti criteri:

- condizioni soggettive di imputabilità
- condizioni oggettive di imputabilità
- criteri di esclusione
- riconducibilità delle condotte direttamente o meno all'attività aziendale
- interesse o vantaggio per la società
- ripetitività della condotta illecita nell'ambito dell'attività aziendale
- conseguenze e danni sofferti dalla Società
- processi/flussi interni a cui applica la condotta illecita
- perseguibilità dell'illecito per dolo o colpa
- ragionevole probabilità della realizzazione della condotta illecita a rischio all'interno dei processi/flussi aziendali

Mediante l'uso dei detti criteri e degli altri che in *continuum* (visto la dinamicità del business e del contesto organizzativo all'interno del quale si muove la Società) saranno valutati, la Società ed il suo management potranno dare prevalenza di intervento ed avviare, con la definizione di un adeguato piano d'azione, l'analisi dalle aree aziendali maggiormente sensibili.

ALLEGATO – A

A seguire si riportano le fattispecie presupposto per l'applicabilità della responsabilità di cui al Decreto 231:

- ✓ **Delitti contro la pubblica amministrazione (art. 24)** – i cui reati presupposto sono: malversazione ai danni dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, 2° comma, n. 1, c.p.), Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, 2° comma, n. 1, c.p.), Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), Frode informatica (art. 640-ter c.p.),
- ✓ **Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)** – i cui reati presupposto sono: falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491 bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 ter c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.), frode informatica (art. 640 ter comma tre c.p.), sanzioni penali (art. 55, comma 9 - D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 - *indebito utilizzo di carte di crediti o di pagamento*), trattamento illecito di dati (art. 167 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante (art. 168 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), misure di sicurezza (art. 169 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), inosservanza di provvedimenti del Garante (art. 170 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), altre fattispecie (art. 171 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196).
- ✓ **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)** - i cui reati presupposti sono: associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma), associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs.286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.),

associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309), illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo(*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.). (*) Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.

- ✓ **Corruzione, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25)** - Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p. - art. 321 c.p.), Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.), Concussione (art. 317 c.p.), Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. - art. 319-bis - art. 321 c.p.), Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter , 2° comma, c.p.; art. 321 c.p.), Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).
- ✓ **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)** – i cui reati presupposto sono: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- ✓ **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis I)** – i cui reati presupposto sono: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

- ✓ **Reati societari (art. 25-ter)** – i cui reati presupposto sono: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.), formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
- ✓ **Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)** - i cui reati presupposto sono quelli previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999.
- ✓ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1)** – il cui reato presupposto è: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)
- ✓ **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quinquies)** – i cui reati presupposto sono: riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 - quinquies, c.p.), tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.), alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).
- ✓ **Abusi di mercato (art. 25-sexies)** – i cui reati presupposto sono: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.), manipolazione di mercato (art. 185 T.U.F.).
- ✓ **Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)** – i cui reati presupposto sono: Omicidio colposo (art. 589 cp) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Legge 123 / 2007).
- ✓ **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e Autoriciclaggio (art. 25-octies)** – i cui reati presupposto sono: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), *Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.)*
- ✓ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)** – i cui reati presupposto sono: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis), reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso

l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2), abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

- ✓ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)** – il cui reato presupposto è: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- ✓ **Reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146)** - i cui reati presupposto sono: associazione a delinquere (art. 416 c.p.), associazione di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990), reato concernente il traffico di migranti (art. 12 D.lgs. 286/1998), Induzione a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- ✓ **Reati ambientali (art. 7, Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121)** – i cui reati presupposto sono: il danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.), l'apertura o scarico di acque reflue industriali (D.lgs. n. 152/2006, art. 137), la gestione di rifiuti non autorizzata e il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. n. 152/2006,

art. 256 e artt. 259 e 260), l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (D.lgs. n. 152/2006, art. 257), la produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (legge n. 549/1993, art. 3), lo scarico di sostanze inquinanti provocato da natanti (D.lgs. n. 202/2007 - attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni).

- ✓ **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)** – la cui condotta presupposto è prevista dall'art. 22 – 12 bis del D.lgs. 52 luglio 1998 n. 286 – testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.