



**ESTRATTO DEL MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

DATA	DESCRIZIONE	REDAZIONE	APPROVAZIONE
31/01/2014	Prima emissione	“Ambiente legale Srl”	Consiglio di Amministrazione
30/03/2016	Seconda emissione	“Ambiente legale Srl”	Consiglio di Amministrazione

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

INDICE

PARTE GENERALE

SEZIONE I

RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

1.1. PREMESSA	pag. 5
1.2. LE SOGGETTIVITÀ GIURIDICHE CONSIDERATE DAL D. LGS. 231/2001	pag. 5
1.3. I CASI DI RESPONSABILITÀ	pag. 6
1.4. L'ESIMENTE	pag. 7
1.5. I REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001	pag. 7
1.6. LE SANZIONI	pag. 7

SEZIONE II

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PRESSO "BEFOOD S.R.L."

2.1. FINALITÀ PERSEGUITE DAL "MODELLO 231"	pag. 11
2.2. STRUTTURA DEL "MODELLO 231"	pag. 12
2.3. DESTINATARI DEL "MODELLO 231"	pag. 13
2.3.1. Destinatari della Parte Generale del "Modello 231"	pag. 13
2.3.2. Destinatari delle Parti Speciali del "Modello 231"	pag. 14
2.3.3. Destinatari del Codice Etico del "Modello 231"	pag. 15

2.3.4. Destinatari del Sistema Disciplinare del “Modello 231”	pag. 16
2.4. PROCEDURA SEGUITA PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CUI ALL’ART. 6 DEL D.LGS. 231/2001	pag. 16
2.5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO E SUO AGGIORNAMENTO	pag. 18

SEZIONE III

CONTROLLO, VALUTAZIONE E REVISIONE PERIODICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO L’ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. CONSIDERAZIONI GENERALI	pag. 20
3.2. FUNZIONI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 20
3.3. FLUSSI INFORMATIVI PROVENIENTI DALL’ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 22
3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 23
3.4.1 Informazioni obbligatorie	pag. 23

SEZIONE IV

FORMAZIONE E INFORMATIVA

4.1. PIANO FORMATIVO	pag. 24
4.2. CONTENUTO DELLE SESSIONI FORMATIVE	pag. 25
4.3. CONTROLLO E VERIFICA SULL’ATTUAZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE	pag. 25



PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

SEZIONE I

RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

1.1 PREMESSA

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 140 del 19 giugno 2001, contiene la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Sino all'entrata in vigore del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (in seguito anche solo “D.Lgs. 231/2001”), l'individuazione di una responsabilità degli enti per gli illeciti penali commessi dagli organi sociali o dai loro dipendenti si è storicamente scontrata con il fondamentale “principio di colpevolezza”, sancito dall'art. 27, comma primo, della Costituzione.

Occorre precisare che sebbene le caratteristiche essenziali della responsabilità dell'ente siano disciplinate e previste da un sistema normativo penalistico, la forma di responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001 a carico dell'ente è di natura amministrativa. Il fatto costituente reato, commesso da un dipendente o rappresentante dell'ente, opera su due livelli paralleli, in quanto, da una parte, integra un illecito penale ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, dall'altra sostanzia un illecito amministrativo posto a carico dell'ente nel cui interesse o vantaggio quel medesimo atto o fatto è stato commesso.

1.2 LE SOGGETTIVITÀ GIURIDICHE CONSIDERATE DAL D.LGS. 231/2001

L'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 individua le soggettività giuridiche interessate dalle disposizioni normative dettate in tema di responsabilità amministrativa dipendente da reato.

Trattasi degli *“enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche priva di personalità giuridica”*. Il medesimo articolo, al comma 2, precisa che – le disposizioni del decreto – non si applicano *“allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*.

Ex adverso, sono compresi nella disciplina del D.Lgs. 231/2001 gli enti a soggettività pubblica, ma privi di pubblici poteri, ed i cosiddetti enti pubblici economici.

1.3 I CASI DI RESPONSABILITÀ

Gli artt. 5, 6, 7 ed 8 del D.Lgs. 231/2001 disciplinano i casi di responsabilità amministrativa dell'ente.

In *primis*, occorre sottolineare che la responsabilità in parola sussiste nel caso in cui i reati siano stati commessi nell'**interesse** od a **vantaggio** dell'ente stesso:

1) 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 dello stesso.

2) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto n. 1, quando la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, sull'ente non ricade responsabilità alcuna qualora le persone sopra indicate ai punti 1) e 2) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Qualora l'autore dell'illecito sia un soggetto definito "*in posizione apicale*" la colpevolezza dell'ente è presunta, a meno che il medesimo non sia in grado di dimostrare:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- di aver vigilato sul corretto funzionamento e sulla rispettosa osservanza di tali modelli, attraverso un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che il comportamento che ha causato il reato è stato attuato dal soggetto in posizione apicale eludendo fraudolentemente i citati modelli di organizzazione e controllo.

Qualora, invece, la condotta penalmente rilevante sia opera di soggetti "*sottoposti all'altrui direzione*", affinché si configuri la responsabilità in capo all'ente è necessario il verificarsi delle seguenti condizioni:

- colpevolezza del soggetto subordinato;
- la commissione del reato nell'interesse od a vantaggio dell'ente;
- l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti posti in posizione apicale.

Nello specifico, il comma 1 dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che "*l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*", mentre il comma 2 dello stesso articolo prevede che in ogni caso non sia configurabile inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza laddove l'ente abbia "*adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La disposizione dell'art. 8 del D.Lgs. 231/2001 chiarisce come la responsabilità dell'ente – pur presupponendo una responsabilità penale - sia autonoma rispetto a quella dell'autore del reato.

Trattandosi di un titolo autonomo di responsabilità, fa capo direttamente all'ente e si aggiunge ad altre eventuali forme di responsabilità patrimoniale originate da fatto illecito previste dagli artt. 190 e 197 del codice penale.

Inoltre, il comma primo del predetto art. 8 chiarisce che sussiste la responsabilità dell'ente anche quando l'autore del reato non sia stato identificato. Ciò per evitare una impunità dell'ente in tutti quei casi in cui – in presenza di un fatto di reato - la complessità strutturale ed organizzativa di tale soggettività giuridica può essere di ostacolo all'individuazione del soggetto penalmente responsabile dell'illecito.

La responsabilità dell'ente resta ferma anche nel caso in cui il reato sussista, ma subisca una vicenda estintiva. L'unica ipotesi d'estinzione della responsabilità a carico dell'ente è data dall'ammnistia, intervenendo la quale, non si potrà procedere neanche nei confronti di quest'ultimo.

1.4 L'ESIMENTE

Al fine di eliminare e/o limitare dunque la responsabilità dell'ente, appare opportuno e necessario adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione di illeciti penali e a scongiurare la responsabilità amministrativa dell'ente connessa ai reati medesimi.

1.5 I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

I reati per i quali sono applicabili le previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001 sono indicati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 26, del medesimo decreto.

Per una precisa ed esaustiva elencazione degli illeciti si rinvia all'allegato n. 1 del presente modello.

1.6 LE SANZIONI

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono dettate dagli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/2001 e si sostanziano:

- nelle sanzioni pecuniarie, anche in ipotesi di tentativo;
- nelle sanzioni interdittive, anche in ipotesi di tentativo;
- nella confisca relativa al prezzo o al profitto del reato;
- nella pubblicazione della sentenza, cui l'ente può essere condannato qualora a suo carico sia prevista una sanzione interdittiva.

- **Le sanzioni pecuniarie**

La commisurazione della sanzione pecuniaria avviene secondo un meccanismo che ricalca in parte quello dei c.d. “tassi giornalieri”, ben conosciuto in altri paesi europei, e che –invece- costituisce un *novum* assoluto per il nostro sistema.

Si tratta di un modello commisurativo che consente di distinguere tra il numero di quote di sanzione che il Giudice determinerà nell’ambito della cornice edittale, tenuto conto della gravità del fatto di reato commesso dalle persone indicate nell’art. 5 e l’importo di ogni singola quota, che sarà commisurata alle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica o dell’ente.

In altri termini, nella quantificazione della sanzione pecuniaria, il Giudice è tenuto a compiere due valutazioni distinte:

- a. in primo luogo, deve fissare il numero di quote sulla base di indici legati alla *gravità dell’illecito commesso*; in particolare, deve tener 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 (art.11, comma 1);
- b. in secondo luogo, deve determinare l’ammontare di ogni singola quota, tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione (art. 11, comma 2).

La moltiplicazione delle quote per l’unità di misura scaturente dalla seconda operazione viene a determinare l’ammontare complessivo della sanzione da infliggere: il tutto, ovviamente, nel rispetto dell’ammontare minimo e massimo della sanzione pecuniaria stabilito dalla legge delega (art. 11, comma 1, lett. g); della Legge n. 300/2000).

Va subito rilevato che rispetto alle Legge n. 689/1981 – vera e propria “Legge-quadro” sull’illecito amministrativo- rappresentano una novità i criteri del “*grado di responsabilità*” dell’ente e dell’“*attività svolta per prevenire ulteriori illeciti*”.

Il criterio della “*gravità del fatto*” è analogo a quello previsto dall’art. 133, comma 1, c.p. (che parla ovviamente, di “gravità del reato”) e dall’art. 11 della Legge N. 689/1981: a questo fine gioca un ruolo fondamentale la gravità del danno.

Il D.Lgs. 231/2001 non contiene poi un rinvio al disposto dell’art. 133, comma 2, c.p., che si riferisce alla “capacità a delinquere”: ciò sembra porre dei problemi circa la rilevanza delle precedenti condanne dell’ente, mentre la condotta susseguente al reato (art. 133, comma 2, n.3 c.p.) può rientrare in parte nell’ultimo criterio di cui all’art. 11 comma 1.

Per quanto riguarda il “grado di responsabilità” dell’ente, esso sarà tanto più alto se mancano i Modelli organizzativi ovvero quanto più sono insufficienti o non sono effettivi i modelli stessi. In altri termini: tanto maggiore è il grado di responsabilità dell’ente, quanto più l’ente stesso non ha mostrato di volersi adeguatamente premunire dal “rischio-reato” (si potrebbe dire: quanto più l’ente ha dimostrato di non assurgere al livello di “ente modello”, in relazione all’instaurazione di una cultura della legalità interna).

Dunque se è vero che l’ente non ha l’obbligo di adottare i modelli di organizzazione e gestione, è altrettanto indiscutibile che una tale omissione potrebbe produrre conseguenze molto pesanti in casi di illecito: non solo l’ente non usufruirà dell’esimente prevista dall’art. 6, ma in sede di commisurazione del numero delle quote il giudice potrà valutare in modo particolarmente negativo.

Nel caso di reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, andranno considerate pure la misura e la diffusione dell'omessa vigilanza dei soggetti apicali.

Il grado della colpa contemplato dall'art. 133, comma 1, c.p. deve correttamente rientrare in questo espresso criterio, che, più incisivamente, il Progetto di revisione del codice penale elaborato, ormai qualche anno fa, dalla Commissione Grosso (art. 127, comma 4) definisce "grado di coinvolgimento" della persona giuridica. L'attività riparatoria rappresenta un *quid* successivo rispetto all'illecito, che dimostra resipiscenza, quindi minore propensione a futuri illeciti.

L'attività di prevenzione consiste essenzialmente nell'apprestare i *compliance programs*, cioè i modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7.

Con riguardo poi, alla determinazione dell'importo della quota, occorre chiedersi in quale modo il giudice accerterà le condizioni economiche dell'ente¹.

- **Le Sanzioni interdittive**

Più articolati sono i requisiti della scelta delle (più invasive) sanzioni interdittive.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni interdittive:

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

Le sanzioni interdittive si applicano insieme alla sanzione pecuniaria e possono, per un verso, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'ente, per altro verso, condizionarla attraverso la limitazione della capacità giuridica ovvero con la sottrazione delle risorse finanziarie.

Si tratta dunque di sanzioni particolarmente invasive e temute che, proprio per questo, la legge delega impone di applicare solo nei casi più gravi.

Quanto alla loro durata, la delega pone qualche problema interpretativo.

Fatta eccezione per la sanzione della revoca delle sovvenzioni o dei finanziamenti, in cui si sancisce inequivocabilmente la durata temporanea della sanzione, in tutti gli altri casi si usa l'espressione, per vero un po' ambigua, di "*previsione anche temporanea di...*".

L'adeguamento più corretto, salvo diverso orientamento delle Camere, sembra propendere in direzione di un sistema che contempli una disciplina generale delle sanzioni interdittive, applicabili di regola in via temporanea e, in casi eccezionali, in via definitiva. L'art. 13² sancisce dapprima che

¹ Secondo la Relazione di accompagnamento, "*il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione di mercato...*".

² Articolo 13 - Sanzioni interdittive. "*1. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da*

le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, in omaggio ad una esigenza di legalità e di selezione delle fattispecie (più gravi) meritevoli di un simile invasivo corollario sanzionatorio; quindi condiziona l'applicabilità di queste sanzioni all'esistenza di almeno uno dei seguenti requisiti.

- Il primo ricorre quando *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.*
- L'altro requisito che determina l'applicazione delle sanzioni interdittive è la *reiterazione degli illeciti*, il cui contenuto è disciplinato dall'art. 20³.

La reiterazione degli illeciti segnala la presenza di un ente ormai insensibile alle sole sanzioni pecuniarie e che, anzi, potrebbe giovare della monetizzazione degli illeciti per scaricare sul pubblico le conseguenti esternalità negative (i costi). Ma non basta: la reiterazione è altresì sintomo di un ente che rivela una pericolosa propensione verso la criminalità del profitto o comunque inficiato da gravi carenze che amplificano il rischio-reato.

Quanto alla durata delle sanzioni, essa è stata compresa in una forbice che va da *tre mesi a due anni*, da ritenersi adeguata rispetto alla tipologia di illeciti della parte speciale. Il successivo comma 3 dell'art. 13, stabilisce poi la loro inapplicabilità quando ricorrono i casi di riduzione della sanzione pecuniaria per la particolare tenuità del fatto.

Di particolare importanza è la norma dell'art. 14⁴, in tema di *criteri di scelta delle sanzioni interdittive*.

Il comma 1 stabilisce che *“le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*. Si richiama in tal caso l'attenzione del giudice sulla circostanza che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi ad un criterio applicativo generalizzato ed indiscriminato. Al contrario, occorre individuare la fonte, la causa dell'illecito nel contesto dell'attività che essa svolge. Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire *il ramo di attività* in cui si è sprigionato l'illecito, in omaggio ad un principio di economicità e proporzione.

Per queste ragioni, si è previsto, con riguardo al divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, la frazionabilità di questa sanzione, che potrà avere ad oggetto alcuni contratti o riguardare solo alcune amministrazioni.

soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti. 2. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. 3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1”.

³ Articolo 20 D.Lgs. 231/2001- Reiterazione. “1. Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”.

⁴ Articolo 14 - Criteri di scelta delle sanzioni interdittive. “1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. 2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. 3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente. 4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata”.

Quanto ai *criteri commisurativi* da utilizzare per individuare il tipo e la durata della sanzione interdittiva da erogare, valgono quelli indicati nell'art. 11⁵ con un'interazione relativa alla necessità che il giudice tenga conto dell'efficacia delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

SEZIONE II

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN BEFOOD SRL

2.1 FINALITÀ PERSEGUITE DAL “MODELLO 231”

Attraverso l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 (in seguito anche solo “Modello 231”) **BEFOOD Srl** ha messo a punto un modulo comportamentale ed organizzativo calibrato sulle specifiche esigenze in termini di prevenzione della responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi dai propri dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti), dai vertici aziendali e dai componenti il Collegio Sindacale. In particolare, l'obiettivo perseguito dal presente “Modello 231” è quello di prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, di tutti gli illeciti penali richiamati dalle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, i quali rappresentano – nel contempo - il presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente disciplinata dal predetto *corpus* normativo.

Nello specifico, il “Modello 231” persegue le seguenti finalità:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- verificare e documentare le operazioni a rischio;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito punibile con sanzioni penali e amministrative;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle “aree di attività a rischio”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di illeciti penali;
- strutturare e implementare un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) tale da eliminare o minimizzare in modo accettabile i rischi legati all'attività lavorativa;
- monitorare e migliorare continuamente il Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro;

⁵ Articolo 11 - Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria. “1. 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. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. 3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di lire duecentomila”.

- predisporre idonei sistemi di registrazione delle attività relative alla sicurezza ed alla salute sul luogo di lavoro;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “Modello 231”.
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del “Modello 231”;
- attribuire all’Organismo di Vigilanza specifici poteri di controllo sull’efficacia e sul corretto funzionamento del “Modello 231”.

2.2 STRUTTURA DEL “MODELLO 231”

Il “Modello 231” adottato da **BEFOOD Srl** si compone delle seguenti parti:

1. **Parte Generale**

2. **Parti Speciali:**

- Parte Speciale A, nel cui ambito è stata individuata l’area a rischio “reati contro la Pubblica Amministrazione”;
- Parte Speciale B, nel cui ambito è stata individuata l’area a rischio “reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro”.
- Parte Speciale C, nel cui ambito è stata individuata l’area a rischio “Delitti contro la criminalità organizzata”
- Parte Speciale D nel cui ambito è stata individuata l’area a rischio “reati societari”;
- Parte Speciale E, nel cui ambito è stata individuata l’area a rischio “reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”;
- Parte Speciale F, nel cui ambito è stata individuata l’area a “rischio reati ambientali”;
- Parte Speciale G, nel cui ambito è stata individuata l’area a “rischio informatici e trattamento illecito dei dati- reati in materia di violazione del diritto d’autore”;
- Parte Speciale H, nel cui ambito è stata individuata l’area a rischio “reati contro l’industria e il commercio”.

3. **Codice Etico**

Il Codice Etico è parte integrante e sostanziale del presente “Modello 231” e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere i principi di “deontologia aziendale” che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i coloro i quali operano per e con **BEFOOD Srl**. Segnatamente, il *Codice Etico* rappresenta la “*Carta Costituzionale*” dell’impresa, in cui vengono definiti i diritti ed i doveri morali e le conseguenti responsabilità etico-sociali alla cui osservanza è tenuto

ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. Il Codice Etico rappresenta per la compagine sociale la codificazione delle politiche di controllo dei comportamenti individuali. Esso costituisce un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, attraverso l'introduzione della definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri amministratori, dirigenti, quadri, dipendenti e fornitori. Il Codice Etico è il principale strumento d'implementazione dell'etica all'interno dell'azienda ed è un mezzo idoneo a garantisce una gestione equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane, che sostiene la reputazione dell'impresa, in modo da creare fiducia verso l'esterno".

4. Sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e, in generale, delle procedure interne previste dal "Modello 231" rappresenta uno degli aspetti essenziali per garantire l'effettività del presente modulo organizzativo e gestionale.

Ne consegue che, l'elaborazione del documento in parola integra un passaggio necessario della stesura del modello e rappresenta una parte fondamentale del "Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa".

2.3 DESTINATARI DEL "MODELLO 231"

Sono destinatari del "Modello 231" tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

2.3.1 Destinatari della Parte Generale del "Modello 231"

I "destinatari" della presente Parte Generale del "Modello 231" si identificano con le seguenti figure:

- esponenti aziendali (amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti);
- consulenti esterni;
- coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della società;
- partner;
- fornitori;
- terzi in genere.

2.3.2. Destinatari delle Parti Speciali del "Modello 231"

a) I "destinatari" della presente Parte Speciale A del "Modello 231", relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione, si identificano con le seguenti figure:

- esponenti aziendali (amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti);
- consulenti esterni;
- coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della società;

- partner;
- fornitori.

b) I “destinatari” della Parte Speciale B del “Modello 231”, relativa ai “**reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro**”, si identificano con le seguenti figure:

- esponenti aziendali (amministratori, dirigenti, dipendenti);
- Datore di lavoro;
- Preposti;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- Medico competente;
- Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Addetti al primo soccorso;
- Addetti alla Prevenzione Incendi.

c) I “destinatari” della Parte Speciale C del “Modello 231”, relativa ai “**delitti di criminalità organizzata**”, si identificano con le seguenti figure:

- esponenti aziendali (consiglio di amministrazione, collegio sindacale, revisore legale dei conti, dirigenti, dipendenti);
- collaboratori;
- consulenti esterni;
- coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della Società;
- partners;
- fornitori.

d) I “destinatari” della Parte Speciale D del “Modello 231”, relativa ai “**reati societari**”, si identificano con le seguenti figure:

- esponenti aziendali (consiglio di amministrazione, collegio sindacale, revisore legale dei conti, dirigenti, dipendenti);
- consulenti esterni;
- coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della società.

e) I “destinatari” della Parte Speciale E del “Modello 231”, relativa ai “**reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**”, si identificano con le seguenti figure:

- esponenti aziendali (consiglio di amministrazione, collegio sindacale, revisore legale dei conti, dirigenti, dipendenti);
- consulenti esterni;
- coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della Società;
- partners;
- fornitori.

f) I “destinatari” della Parte Speciale F del “Modello 231”, relativa ai “**reati ambientali**”, si identificano con le seguenti figure:

- esponenti aziendali (consiglio di amministrazione, collegio sindacale, dirigenti, dipendenti);
- Dirigente Ambientale;
- Addetti alla Gestione Rifiuti;
- consulenti esterni;
- coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della società;
- fornitori.

g) I “destinatari” della Parte Speciale G del “Modello 231”, relativa ai “**reati informatici e trattamento illecito dei dati- reati in materia di violazione del diritto d’autore**”, si identificano con le seguenti figure:

- esponenti aziendali (consiglio di amministrazione, collegio sindacale, revisore legale dei conti, dirigenti, dipendenti);
- collaboratori;
- coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della Società.

h) I “destinatari” della Parte Speciale H del “Modello 231”, relativa ai “**reati contro l’industria e il commercio**”, si identificano con le seguenti figure:

- esponenti aziendali (consiglio di amministrazione, dirigenti, responsabili, dipendenti);
- collaboratori.

2.3.3. Destinatari del Codice Etico del “Modello 231”

I “destinatari” del Codice Etico del “Modello 231” si identificano con le seguenti figure:

- consiglio di amministrazione e amministratori/ soggetti delegati;
- collegio sindacale;
- revisore legale dei conti;
- dirigenti;
- dipendenti;
- consulenti esterni;
- partners;
- fornitori;
- collaboratori ed i terzi in genere che entrano in rapporto con la Società.

2.3.4. Destinatari del Sistema Disciplinare del “Modello 231”

I “destinatari” del Sistema Disciplinare del “Modello 231” si identificano con le seguenti figure:

- consiglio di amministrazione e amministratori/soggetti delegati;
- collegio sindacale;
- revisore legale dei conti;
- i dirigenti;
- dipendenti;
- consulenti esterni;
- partners;
- fornitori;

collaboratori ed i terzi in genere che entrano in rapporto con la Società.

2.4. PROCEDURA SEGUITA PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CUI ALL'ART. 6 DEL D.LGS. 231/2001

Viene di seguito illustrata la procedura seguita per la costruzione del presente “Modello 231”.

I. ANALISI DEL CONTESTO AZIENDALE

Tale fase ha comportato:

- lo studio della documentazione aziendale;
- lo studio del settore economico in cui opera la Società;
- l'individuazione dei soggetti da coinvolgere nella costruzione del “Modello 231”.

II. DEFINIZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Tale fase ha comportato:

- la definizione degli strumenti e degli indicatori da utilizzare per l'individuazione e l'analisi del rischio di reato;
- la definizione dei criteri per definire il livello di rischio connesso alle attività poste in essere dalla Società.

III. INTERVISTE AL PERSONALE ED AI SOGGETTI APICALI

Tale fase ha comportato:

- l'individuazione dei soggetti, dei processi e degli interessi sensibili al rischio di reato;
- la raccolta delle informazioni in ordine alla modalità di gestione e di controllo dei processi aziendali;
- l'analisi delle procedure di controllo già adottate dalla Società.

In particolare, al fine di poter identificare le aree ed i processi aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono stati intervistati i responsabili delle varie aree aziendali ed i soggetti apicali. I risultati di tali interviste, previa condivisione dei contenuti con gli intervistati, sono stati appositamente formalizzati.

IV. ATTIVITÀ DI RISK MAPPING, GAP ANALYSIS ED ACTION PLAN

Tale fase ha comportato:

- la mappatura delle attività sensibili a rischio reato ⁶;
- l'individuazione dei punti di forza del modulo organizzativo e gestionale adottato da **BEFOOD srl**;
- l'individuazione delle lacune del sistema aziendale che potrebbero dare luogo a comportamenti – attivi ed omissivi - integranti illeciti penali coincidenti con quelli presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- l'individuazione delle aree a rischio reato da presidiare con le Parti Speciali del “Modello 231”;
- l'individuazione dei protocolli operativi da seguire in ordine alle attività sensibili a rischio reato;
- la definizione di un *Action Plan* che specifichi le modalità e le tempistiche di adozione delle nuove procedure.

In particolare, il livello di rischio potenziale associabile a ciascuna area sensibile è stato valutato sulla base di criteri di tipo qualitativo che tengono conto dei seguenti fattori:

- ✓ la frequenza di svolgimento dell'attività sensibile;
- ✓ la probabilità di accadimento dell'illecito nel contesto aziendale.
- ✓ la gravità delle sanzioni irrogate in caso di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nello svolgimento dell'attività sensibile.

V. STESURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE, E CONTROLLO

Tale fase ha comportato la compilazione:

⁶ Tribunale di Napoli – Gip Ordinanza 26/6/07: “sotto l'aspetto strutturale e contenutistico, il modello deve rappresentare l'esito di una corretta analisi del rischio e, pertanto, l'esito della corretta individuazione delle vulnerabilità oggettive dell'ente in rapporto alla sua organizzazione e alle sue attività. Una volta effettuata la c.d. mappatura del rischio, individuate cioè tutte le aree sensibili, deve stabilire per ognuna di esse degli specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più stringente ed efficace possibile le attività pericolose, sottoponendo le regole ad un'efficace e costante azione di controllo e presidiandole con altrettante e adeguate specifiche sanzioni per perseguire le violazioni e per garantire un'effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo così approntato per rendere cioè il modello non un mero strumento di facciata, dotato di una valenza solo formale, ma uno strumento concreto e soprattutto dinamico, idoneo a conformarsi costantemente con il mutamento della realtà operativa ed organizzativa della persona giuridica ... le sue previsioni devono diversificarsi in relazione allo specifico rischio reato da prevenire ..., devono essere modulate sia sul momento della formazione e dell'attuazione della volontà dell'Ente nonché sul successivo momento meramente esecutivo.”

- della Parte Generale;
- delle Parti Speciali;
- del Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare.

VI. DEFINIZIONE DELLA COMPOSIZIONE E DEI PRINCIPI DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Per la specifica di tali profili si rinvia alla Sezione III della Parte Generale del presente “Modello 231”, relativa alla regolamentazione dei profili dell’attività svolta dall’Organismo di Vigilanza.

2.5 PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO E SUO AGGIORNAMENTO

La **BEFOOD S.r.l.** - nell’intento di dotarsi di un sistema completo che garantisca condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro del personale - ha adottato il presente “Modello 231” nella consapevolezza della necessità di porre in essere un complesso organizzato di principi, regole, procedure idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte di tutti i destinatari del presente modulo organizzativo, siano essi amministratori, dipendenti, rappresentanti, partner, consulenti, fornitori e terzi in genere.

In considerazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, il quale qualifica il “Modello 231” come atto di emanazione dell’organo amministrativo, la sua adozione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione il 13.01.2014.

Il “Modello 231” è oggetto di periodica rivisitazione in conseguenza dell’esperienza applicativa e degli aggiornamenti normativi del D.Lgs. 231/2001.

In sede di questa seconda emissione del Modello vengono apportate le novità normative avutesi.

In particolare, sulla scorta delle segnalazioni, delle relazioni periodiche, degli eventuali mutamenti della struttura organizzativa e gestionale, degli interventi normativi modificativi del dettato del D.Lgs. 231/2001, l’Organismo di Vigilanza, per espressa previsione dello stesso decreto, ha il compito di segnalare la necessità di curare l’aggiornamento del “Modello 231” al fine di garantire la sua adeguatezza e idoneità, proponendo al Consiglio di Amministrazione ogni utile intervento.

Il Consiglio di Amministrazione è, come espressamente previsto nel testo del D.Lgs. 231/2001, l’organo statutario cui compete la responsabilità circa l’efficace applicazione del “Modello 231”.

A tal fine valuta l’effettiva implementazione del “Modello 231”, sia in termini di suo aggiornamento, sia in termini di sua modifica, sia, infine, in termini di sua completa revisione.

In considerazione delle indicazioni giurisprudenziali intervenute sul tema, ogni intervento di modifica e/o integrazione sostanziale del “Modello 231” dovrà essere deliberato dall’Organo

Amministrativo con la maggioranza assoluta dei suoi componenti. E' possibile nominare un amministratore quale referente dell'aggiornamento, onde garantire un intervento più tempestivo.

Si rileva l'importanza un'attività di comunicazione e divulgazione del Modello, nonché la formazione dei destinatari di esso. Questi tre aspetti sono fondamentali ai fini del buon funzionamento e della effettiva conoscenza del Modello e devono essere diversamente modulati in base ai destinatari.

È compito dell'organo dirigente dare comunicazione del Modello, del relativo Codice Etico e delle procedure aziendali. L'Organismo di Vigilanza dovrà verificare che tale attività sia svolta efficacemente e può altresì sostituirsi all'organo dirigente.

L'attività di *Comunicazione* può essere attuata tramite:

- comunicazioni per posta ordinaria,
- comunicazione per posta elettronica,
- affissione su bacheca aziendale,
- pubblicazione via Internet,
- consegna cartacea dei documenti con firma di un apposito modulo di conferma dell'avvenuta ricezione

ed è rivolta alle figure interne all'ente (membri del CdA, Collegio Sindacale, Soggetti apicali, personale dipendente e non, neoassunti).

Medesime sono le modalità di attuazione dell'attività di *Divulgazione* da parte dell'organo dirigente; questa tuttavia è rivolta alle figure esterne (fornitori, agenti, clienti, consulenti esterni, società controllate).

L'attività di *Formazione* sul Modello e sul Codice Etico è di competenza dell'organo amministrativo, ma può essere delegata all'OdV, che in ogni caso dovrà promuovere e supervisionare quest'attività. Essa è rivolta sia alle figure interne che esterne (agenti, particolari categorie di appaltatori) all'ente e può realizzarsi tramite:

- sessioni in aula,
- e-learning,
- adeguati test finali di verifica dell'apprendimento,
- predisposizione di materiale formativo interno.

Inoltre, il programma di formazione deve:

- essere modulato in funzione dei destinatari;
- prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi del personale;
- interessare tutto il personale aziendale;
- prevedere una verifica dell'efficacia dei corsi, con l'ausilio di test finali di apprendimento;
- essere svolto periodicamente ed ogni volta in caso di aggiornamento/modifiche.

SEZIONE III

CONTROLLO, VALUTAZIONE E REVISIONE PERIODICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 CONSIDERAZIONI GENERALI

L'efficacia del "Modello 231" e la sua costante applicazione da parte della struttura aziendale dipende dalla sua capacità di adattarsi alle condizioni ambientali ed organizzative del momento.

Se tali condizioni mutano anche il "Modello 231" deve mutare per mantenere i controlli efficaci. Si ricorda, infatti, che lo stesso D.Lgs. 231/2001 prevede la nomina di un apposito organismo dell'ente deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione e gestione, nonché sul suo aggiornamento nel qual caso vi fossero mutamenti normativi o gestionali dell'ente stesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza, deve valutare i seguenti elementi:

- professionalità, intesa come possesso di adeguate competenze specialistiche;
- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità già previste per sentenze di condanna (o patteggiamento) per i reati contemplati nel novero del decreto o ad esso affini;

L'Organismo di Vigilanza di "**BEFOOD Srl**" è composto da un membro scelto all'esterno della struttura societaria tra persone di comprovata esperienza, indipendenza e professionalità in modo da poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dell'attività di sua competenza, si avvarrà del supporto di quelle funzioni aziendali della Società che si rendessero utili per il perseguimento dello scopo dal medesimo perseguito.

L'Organismo di Vigilanza nominato, in conformità con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, deve avere i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali o di consulenza professionale;
- **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti funzioni:

- vigila affinché i destinatari del “Modello 231” osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- verifica i risultati raggiunti con l’applicazione del “Modello 231” in ordine alla prevenzione dei reati e valuta la necessità di proporre modifiche del medesimo;
- sollecita i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indica direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- segnala i casi di mancata attuazione del “Modello 231” ai responsabili delle singole funzioni aziendali.

Nello svolgimento dell’attività di controllo l’Organismo di Vigilanza deve:

- effettuare interventi periodici volti all’accertamento dell’applicazione del “Modello 231” ed in particolare vigilare affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e adeguatamente documentati;
- segnalare eventuali carenze e/o inadeguatezze del “Modello 231” nella prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- suggerire procedure di verifica adeguate;
- avviare indagini interne straordinarie laddove sia evidente o sospetta la violazione del “Modello 231” ovvero la commissione di reati;
- verificare periodicamente gli atti societari più significativi conclusi dalla società nell’ambito delle aree a rischio;
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l’effettiva comprensione del “Modello 231” tra i dipendenti, i collaboratori e i terzi che comunque abbiano rapporti con la Società, predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione;
- coordinarsi e confrontarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle aree a rischio e per individuare tutte le problematiche relative all’attuazione del “Modello 231”;
- richiedere l’aggiornamento periodico della mappa delle attività a rischio e verificarne l’effettivo aggiornamento attraverso il compimento di verifiche periodiche, puntuali e mirate sulle attività a rischio. A tal fine all’Organismo di Vigilanza devono essere segnalate - da parte degli amministratori e dei responsabili delle singole funzioni aziendali - le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di illecito amministrativo dipendente da reato;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del “Modello 231”;
- verificare che le norme previste dalle singole Parti Speciali del presente “Modello 231” siano comunque in linea con quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001;

L’Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- assistere alle sedute dell’Organo Amministrativo;
- accedere a tutta la documentazione societaria;

- avvalersi di consulenti esterni qualora vi sia la necessità di avere un parere che presuppone un'adeguata conoscenza professionale della materia.

Infine, in relazione agli aspetti relativi alla calendarizzazione delle attività, alle modalità di verbalizzazione delle riunioni, alla disciplina dei flussi informativi, l'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento interno che deve essere trasmesso all'Organo Amministrativo della Società.

3.3. FLUSSI INFORMATIVI PROVENIENTI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza trasmette senza ritardo all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale i verbali delle verifiche periodiche indicando le eventuali prescrizioni per l'effettiva applicazione del "Modello 231" e le ipotesi di violazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- o comunicare, all'inizio di ciascun esercizio sociale, il piano delle attività che intende svolgere;
- o comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano;
- o comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività di vigilanza;
- o relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del "Modello 231".

L'Organismo di Vigilanza potrà:

- o essere convocato, o chiedere di essere convocato, in qualsiasi momento dagli organi sociali al fine di riferire sul funzionamento del "Modello 231" o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare nello svolgimento della propria attività;
- o comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento;
- o segnalare eventuali comportamenti e/o azioni non in linea con il "Modello 231" e con le procedure aziendali al fine di:
 - consentire l'applicazione di sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento e di dare indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto precedente dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale, richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

3.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del "Modello 231", qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello deve essere inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

I dipendenti e gli Organi societari devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati ovvero notizie in merito a comportamenti non in linea con il Codice Etico o con il "Modello 231".

I dipendenti, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni del "Modello 231" commesse da altri dipendenti o dai membri dell'Organo Amministrativo.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del "Modello 231" e del Codice Etico.

Le informative acquisite dall'Organismo di Vigilanza sono trattate, in aderenza al Codice Etico, in modo da garantire il rispetto della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine, detto organo, potrà escutere l'autore della segnalazione, altre persone informate sui fatti ed il soggetto nei cui confronti è ipotizzabile la violazione del "Modello 231".

I dipendenti e gli amministratori non si possono rifiutare di essere sentiti dall'Organismo di Vigilanza.

Le dichiarazioni *de quibus* vengono verbalizzate nelle forme previste dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

3.4.1. Informazioni obbligatorie

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all'Organismo di Vigilanza, a prescindere da un'esplicita richiesta, quelle riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- provvedimenti e/o notizie, relative alla Società, provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari aperti, alle sanzioni irrogate, ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le relazioni elaborate dai responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi o omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili alle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;

- le informazioni sulle modifiche della organizzazione aziendale e sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal "Modello 231";
- i verbali dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale;
- la convocazione e l'ordine del giorno dell'Organo Amministrativo;
- gli aggiornamenti della valutazione dei rischi aziendali, come redatta a norma del D.Lgs. 81/2008;
- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- i risultati della sorveglianza sanitaria che contemplino inidoneità parziali e totali a mansioni specifiche;
- gli aggiornamenti e le modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- l'organigramma aziendale, il sistema delle deleghe di funzioni e qualsiasi modifica ad esso riferita;
- ogni controversia giudiziale e/o sanzione amministrativa ricevuta.

SEZIONE IV FORMAZIONE E INFORMATIVA

Ai fini dell'attuazione del presente "Modello 231", la formazione del personale e la diffusione del documento sono gestite dalla funzione "Risorse Umane" in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

4.1 PIANO FORMATIVO

Il piano formativo viene articolato - in relazione ai contenuti e alle modalità di erogazione - in relazione alla qualifica dei destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, alle funzioni di rappresentanza della società.

La formazione ed i relativi contenuti devono essere articolati come segue:

1. per responsabilità (dirigenti, responsabili di struttura organizzativa e responsabili interni ai sensi del D.Lgs. 231/2001, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti);
2. per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o "sensibili" ai sensi del D.lgs. 231/2001;
3. neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto un modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio), sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o "sensibili".

4.2 CONTENUTO DELLE SESSIONI FORMATIVE

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una **parte istituzionale** comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto), il “Modello 231” ed il suo funzionamento;
- una **parte speciale**, relativa 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 degli operatori.

Essendo obbligatoria, la formazione in parola deve essere oggetto di apposita documentazione e certificazione.

L'attività formativa può essere svolta attraverso differenti modalità di erogazione:

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

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del “Modello 231”.

L'Organismo di Vigilanza, unitamente alla funzione “Risorse Umane” e alla struttura aziendale dedicata al D.Lgs. 231/2001, si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del “Modello 231” da parte di tutto il personale.

4.3. CONTROLLO E VERIFICA SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione e di conservarle negli appositi archivi, nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del D.Lgs. 231/2001 e del relativo modello.