

CASEIFICIO VALDOSTANO
SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 è stato emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art.11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 e, sconfessando l'antico paradigma romano *Societas delinquere non potest*, ha letteralmente sconvolto lo status quo ante introducendo nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (persone giuridiche in genere, società, associazioni, consorzi, ecc.) per particolari e ben individuate tipologie di reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro.

E' quindi necessario, in via preliminare, individuare esattamente i soggetti destinatari delle disposizioni in esame, nonché i cosiddetti soggetti attivi del reato e i reati destinati a comportare il nuovo regime di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

Soggetti interessati

I soggetti destinatari delle norme contenute nel Decreto in esame sono:

- le persone giuridiche private (cioè gli Enti e le Associazioni fornite di personalità giuridica, le società di capitali, le società cooperative, i consorzi). Per la dottrina e la giurisprudenza prevalente sono escluse le imprese individuali, in quanto la norma si riferisce ai soli Enti collettivi (Cassaz. Penale n. 30085/2012; Cassaz. Penale n. 18941/2004); tuttavia in senso contrario (Cassaz. Penale n. 15657/2010);
- gli Enti sprovvisti di personalità giuridica (società di persone e associazioni non riconosciute);

- gli Enti pubblici economici, in ragione del fatto che essi svolgono attività non già di “*mero benessere*” - che è la funzione della Pubblica Amministrazione - ma perseguono la finalità pubblicistica attraverso un’attività di *mercato e nel mercato*, mediante condotta improntata anche al diritto privato. Ne consegue che la natura pubblicistica di un ente è condizione *necessaria ma non sufficiente* per l’esonero dalla disciplina del Decreto dovendo necessariamente *ricorrere anche* - a tal fine di esonero - la condizione dell’assenza di svolgimento di attività economica da parte dell’Ente medesimo (Cassaz. Penale, sez. II, 26.10.2010 n. 234). La casistica e la dottrina hanno ritenuto soggette all’applicazione del Decreto tanto le società miste (nella fattispecie, un ente ospedaliero operante in forma di S.p.A., partecipata al 51% da capitale pubblico) quanto tutti gli Enti pubblici che, pur operando in settori dell’amministrazione di rilevanza costituzionale (es. tutela della salute, informazione, sicurezza antinfortunistica e igiene del lavoro, tutela ambientale e del patrimonio storico e artistico, etc.) si occupano di “valori” di rango costituzionale, pur non svolgendo “funzioni” costituzionali (Cassaz. Penale, sez. II, 9.7.2010 n. 28699).

Sono esclusi invece dall’applicazione del Decreto per l’art. 1, comma 3:

- lo Stato;
- gli Enti pubblici territoriali (es. Regioni, Provincie, Città Metropolitane, Comuni, Comunità montane e isolate e ogni altro Ente disciplinato dal decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, T.U. Enti Locali);
- le singole pubbliche amministrazioni;
- gli enti pubblici non economici (ossia che, a differenza degli Enti pubblici economici, non svolgono attività di impresa, quali ASL, scuole di ogni ordine e grado, università, Camere di Commercio, Consorzi di bonifica);
- gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Soggetti attivi del reato

La responsabilità prevista dal Decreto in esame è connessa alla Commissione dei cosiddetti reati presupposto da parte dei seguenti soggetti attivi:

- soggetti in posizione apicale: coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell’ente ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione od il controllo dello stesso (si pensi ad esempio a direttori generali, direttori responsabili o institori preposti ad una singola unità produttiva dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Sono compresi nella posizione apicale anche coloro che esercitano la gestione ed il controllo dell’ente: il termine controllo è da intendersi non già rapportato alla tipica

attività di controllo propria dei Sindaci e dei Revisori, bensì enucleato in quello inerente la gestione, come quello svolto dai cosiddetti “controllori interni”, preposti all’interno della società alla verifica ed all’efficacia dell’azione amministrativa;

- soggetti sottoposti: coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di chi gestisce o controlla l’Ente. Nell’ipotesi di reato a monte commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza degli apicali, l’Ente sarà responsabile qualora la realizzazione di detto reato sia stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei soggetti apicali depositari di tali poteri-doveri i quali comunque non abbiano direttamente posto in essere il fatto penalmente rilevante di riferimento.

Al definitivo, per quanto concerne la tipologia delle persone fisiche individuate come agenti per conto della persona giuridica, il disposto normativo compie una duplice equiparazione, perché sono anzitutto parificati, ai fini della responsabilità dell’Ente sia i soggetti che ricoprono ruoli subordinati, per cui anche il comportamento penalmente rilevante di un dipendente impegnerà la persona giuridica. La seconda equiparazione riguarda i soggetti che ricoprono formalmente il ruolo di vertici e quelli che di fatto ne esercitano la funzione, con la scelta normativa quindi della teoria funzionalistica.

E’ importante tenere presente che la **responsabilità** dell’Ente **sorge solo** “*per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*”. L’Ente quindi non risponderà qualora i soggetti ora indicati abbiano agito nell’interesse *esclusivo* proprio o di terzi (art. 5 Decreto).

Determina una riduzione della sanzione comminabile all’Ente l’eventualità che l’autore del reato abbia commesso *il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo* (art. 12 Decreto).

E’ doveroso precisare che la responsabilità dell’Ente, secondo quanto previsto dal Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella penale dell’autore del reato, con la conseguenza che tanto la persona giuridica quanto quella fisica che ha materialmente commesso l’illecito saranno sottoposti a procedimento penale.

Quindi il Modello organizzativo di cui al Decreto in esame ha lo scopo di evitare le sanzioni amministrative (peraltro, come si dirà, molto pesanti) a carico dell’Ente, non anche quelle penali a carico di chi ha perpetrato il reato.

Reati presupposto

Come detto la responsabilità parapenale degli Enti sorge a seguito della commissione (sia per effettiva consumazione che per semplice tentativo) di specifici reati espressamente indicati nel Decreto. I reati che assumono rilievo nell’ambito della disciplina regolamentata dal decreto stesso sono i seguenti:

1.2 I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI RILEVANTI AI FINI DELLA NORMATIVA

La responsabilità amministrativa degli enti sorge nell'ipotesi di commissione (o di tentativo di commissione) dei reati di seguito specificati.

A) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ED IL SUO PATRIMONIO (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Malversazione a danno 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 fa 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.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)¹;
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)²;
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.)³;
- Concussione (art. 317 c.p.)⁴;
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319-*bis* e 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-*ter* e 321 c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)⁵;
- Peculato, concussione 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.)⁶;

B) REATI INFORMATICI (art. 24-*bis* del Decreto)

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491-*bis* c.p.);

¹ Così come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

² Così come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

³ Reato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

⁴ Così come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" in vigore dal 28 novembre 2012.

⁵ Così come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

⁶ Così come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

- 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-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (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 o 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 un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);

C) DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA (art. 24-ter del Decreto)

- Associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina/estorsione (art. 74 D.P.R., 309/1990);
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di stupefacenti (art. 74 D.P.R. 309/1990)
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto 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, 2° comma lettera a, n. 5 c.p.p.).

D) REATI DI FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (art. 25-bis del Decreto)

- 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 filigrana 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 segni distintivi di opere di ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E) REATI DI TURBATA LIBERTÀ DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO
(ART. 25-bis.1 del Decreto)

- 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);
- 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 c.p.).

F) REATI SOCIETARI (art. 25-ter del Decreto)⁷

- False comunicazioni sociali in società non quotate (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali in società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, 1° e 2° comma c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, 1° e 2° comma 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.)

⁷ Così come modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 in vigore dal 14 giugno 2015.

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di 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 fra privati (art. 2635 c.c.)⁸;
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

G) DELITTI AVENTI FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (art. 25-*quater* del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e dalle leggi speciali aventi finalità terroristiche o eversive nonché di delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999.

H) REATO DI PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (art. 25-*quater*. 1 del Decreto)

Si tratta del delitto previsto dall'art. 583-*bis* c.p.

I) DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE (art. 25-*quinquies* del Decreto)

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

8.Introdotta dalla Legge 6 novembre 2012, 190, in vigore dal 28 novembre 2012.

L) ABUSI DI MERCATO

REATI (art. 25-*sexies* del Decreto)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

ILLECITI AMMINISTRATIVI (art. 187-*quinquies* TUF)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF).

M) REATI TRANSAZIONALI (art. 10 – Legge 16 marzo 2006, n. 1446)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9.10.199. n. 309);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. 23.1.1973 m. 43);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, 3° comma-*bis*, 3°-*ter* e 5° D. Lgs. 25.7.1998 n. 286).

N) REATI DI OMICIDIO COLPOSO E DI LESIONI GRAVI E GRAVISSIME COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25-*septies* del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.);
commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

O) REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO⁹ (art. 25-*octies* del Decreto)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);

⁹Così come modificato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 in vigore dal 1° gennaio 2015.

- 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.).

P) REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25-*novies* del Decreto)

- Articolo 171 L. 633/1941;
- Articolo 171-*bis* L. 633/1941
- Articolo 17-*ter* L. 633/1941;
- Articolo 17-*septies* L. 633/1941;
- Articolo 171-*octies* L. 633/1941;

Q) REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (art. 25-*decies* del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

R) REATI AMBIENTALI (art. 28-*undecis* del Decreto, come modificato dalla L. 22/05/2015, n.68)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali. Segnatamente, in relazione alla commissione dei **reati previsti dal codice penale**:

- Inquinamento ambientale (art.452-*bis* c.p.)
- Disastro ambientale (art.452-*quater* c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-*quinquies* c.p.)
- Circostanze aggravanti (art.452-*octies* c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-*sexies* c.p.)
- Uccisione, distruzione , prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis*);
- Danneggiamento di *habitat* (art. 733-*bis*).

Con riferimento ai **reati previsti dal D.lgs. 152/2006** “Norme in materia ambientale”:

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, 1° co., lettere a] e b], 3°, 5° e 6° co.);
- Bonifica di siti (art. 257, 1° e 2° co.);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, 4° co. secondo periodo);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, 1° co.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, 1° e 2° co.);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, 6°, 7° co. secondo e terzo periodo e 8° co. primo e secondo periodo);
- Reati in materia di emissioni (art. 279, 5° co.);
- Sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137, 2°, 3°, 5°, 11° e 13° co.).

S) DELITTO DI IMPIEGO DI CITTADINI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE (art. 25-duodecies del Decreto)

In relazione alla commissione del reato di cui all'art. 22, comma 12-bis, del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286:

- Lavoro subornato a tempo determinato e indeterminato.

I reati e gli illeciti amministrativi sopra elencati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente avente sede principale nel territorio italiano anche se commessi all'estero.¹⁰

Sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto 231/2001 per gli illeciti amministrativi derivanti dalla commissione dei reati sopra elencati sono: (i) sanzioni pecuniarie, (ii) sanzioni interdittive, (iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, (iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

¹⁰ L'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, sotto la rubrica "*reati commessi all'estero*", prevede:

"1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata nei confronti di quest'ultimo".

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogni qualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”. Il giudice penale, nell’ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, stabilisce l’ammontare delle sanzioni pecuniarie da irrogare all’Ente.

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l’Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell’Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell’acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell’acquisizione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all’Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata mediante affissione nel Comune ove l’Ente ha la sede principale ed è inoltre pubblicata sul sito internet del Ministero della Giustizia.

2. L’ADOZIONE DEL MODELLO

Dall’illustrazione sopra riportata emerge immediatamente la pesantezza dell’impianto sanzionatorio previsto a carico dell’Ente per gli illeciti compiuti, nel suo interesse o a suo vantaggio, dai soggetti apicali o da persone a questi sottomesse, sanzioni pecuniarie o interdittive che giungono anche a colpire l’esercizio dell’attività aziendale mirando a coinvolgere, nella punizione di alcuni reati, il patrimonio della società e, di riflesso, gli

interessi economici dei soci, che, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non subivano conseguenze economiche a seguito di reati commessi dai soggetti suddetti.

Per evitare che all'Ente siano addossate le responsabilità che comporterebbero a suo carico le sanzioni di cui sopra, il Decreto in esame, precisamente nell'art. 6, stabilisce una particolare forma di esonero dalle dette responsabilità qualora l'ente stesso dimostri:

- a) di avere adottato, prima della commissione del fatto considerato illecito, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati;
- b) di avere affidato il controllo e l'aggiornamento del modello, nonché il monitoraggio del medesimo, ad un Organismo interno di Vigilanza appositamente istituito e dotato di autonomi poteri di iniziativa;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello stesso;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo appositamente istituito.

La dimostrazione di quanto sopra deve essere fornita, come detto, dall'Ente, al quale competerà quindi l'inversione dell'onere della prova.

Il Decreto prevede poi che il Modello adottato risponda a specifiche esigenze in relazione alla natura e alla dimensione dell'impresa nonché al tipo di attività esercitata e in particolare deve:

- individuare, nell'ambito dell'attività svolta, le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto;
- prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

La struttura del Modello

La prassi applicativa della formazione del Modello è ormai consolidata nella tendenza a suddividere il medesimo in una PARTE GENERALE e in una PARTE SPECIALE.

La prima rivolta ad individuare la fisionomia istituzionale del Modello (definizione di istituti, funzioni, nozioni, principi, di generale applicazione), la seconda indirizzata a setacciare e regolare le specifiche attività esposte al rischio reato. Di norma, il contenuto delle cautele,

dirette a ridurre il rischio reato, viene ulteriormente formalizzato in singoli *protocolli operativi*, richiamati nella Parte Speciale del Modello, che si limita, perciò, a riprodurre i contenuti essenziali delle cautele.

La *Parte Generale del modello 231* contiene:

- 1) il *modello di governance* e i *sistemi organizzativi e di controllo interno* adottati dall'Ente: vengono descritte la configurazione giuridica societaria, gli organi dell'ente e le funzioni di controllo interno esistenti (ad esempio: l'*Internal Auditing*);
- 2) la *dislocazione dei garanti e dei poteri*: dopo la descrizione dell'organigramma aziendale, viene formalizzato, in modo tassativo, il *sistema delle procure e delle deleghe*, in coerenza con le responsabilità operative e gestionali; la mappa dei poteri decisionali va altresì integrata, preferibilmente nella Parte Speciale, con l'indicazione dei *Responsabili del procedimento a rischio-reato*, che, in omaggio al principio dell'unicità del preposto alla funzione, sul quale grava il compito di dotare di particolare evidenza il processo a rischio-reato, è chiamato a garantire che il sistema di prevenzione funzioni e a fungere da interfaccia con gli organismi di controllo (in specie, l'Organismo di Vigilanza);
- 3) le *procedure manuali ed informatiche*, che integrano i principali sistemi di gestione dell'*area amministrativa e contabile*.

Questi tre elementi sono complessivamente riconducibili al disimpegno di quella parte del dovere di auto-organizzazione che riguarda la dislocazione topografica delle posizioni di garanzia e il sistema di *governance* adottato dalla società.

Sul terreno della diffusione della cultura della legalità e della prevenzione dei rischio-reato, la Parte Generale del Modello contempla poi:

- 1) il *Codice etico*, che integra la *tavola dei valori* ai quali la società si ispira;
- 2) le *linee dell'attività di informazione e di formazione sui contenuti del Modello e dei protocolli di gestione del rischio-reato*;
- 3) le *modalità di emersione e di rilevamento delle violazioni del Modello*;
- 4) la struttura del *sistema disciplinare*;
- 5) l'istituzione, la composizione, il funzionamento e gli obiettivi dell'*Organismo di Vigilanza (OdV)*.

La *Parte Speciale del modello* prevede:

- 1) la *descrizione della struttura dei reati-presupposto* della responsabilità dell'Ente;
- 2) la "*mappatura*" delle *attività a rischio-reato (risk assessment)*;
- 3) le *funzioni aziendali coinvolte nelle aree a rischio reato*;
- 4) i *principi generali di comportamento*, mutuati dal Codice etico, ed i *contenuti essenziali delle cautele*, che ispirano le specifiche procedure operative;

- 5) il rinvio ai *protocolli di gestione* del rischio - reato (*risk management*), previamente “mappato”, che disegnano dettagliatamente e in modo altamente formalizzato il *volto delle cautele* orientate a ridurre il rischio-reato.

Nell’ambito della suddetta bipartizione, occorre, tuttavia, evidenziare subito il peculiare ruolo (funzionalmente) trasversale rivestito dell’Organismo di Vigilanza, che funge da elemento di saldatura tra la Parte Generale e la Parte Speciale del Modello. Se, per un verso, la Parte Generale ne disciplina l’istituzione e le modalità di funzionamento (dunque, la struttura per così dire “irripetibile”), per altro verso, va posto in risalto che l’organismo - come vedremo - esplica *specifiche* funzioni di controllo e di vigilanza nel contesto di *ciascuna* delle aree a rischio-reato, elevandosi, non di rado, al rango di un *presidio autenticamente “cautelare”*. L’attività di controllo, infatti, è destinata a compenetrarsi con le altre cautele (procedimentali e sostanziali) che plasmano la struttura dei singoli protocolli di gestione del rischio-reato.

Codice Etico

Le regole di comportamento disciplinate dal Modello si integrano con quelle del Codice Etico che ne costituisce parte integrante, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al codice stesso.

In termini generali il Codice Etico è un documento ufficiale dell’Ente che contiene l’insieme dei principi, dei diritti e delle responsabilità che costituiscono la *deontologia aziendale* che l’Ente riconosce come propri e per i quali richiede l’osservanza della generalità dei portatori d’interesse (dipendenti, fornitori, clienti, professionisti, Pubblica Amministrazione, soci, ecc.).

Il Modello invece risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, se commessi a vantaggio dell’azienda, comportano una responsabilità amministrativa della stessa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Essendo parte integrante del Modello, la violazione del Codice Etico implicherà l’applicazione di sanzioni proporzionale alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Il Codice Etico costituisce quindi un documento voluto e approvato dall’Organo Amministrativo dell’Ente.

I principi contenuti nel Codice Etico dovranno essere posti a conoscenza di tutti i soggetti (interni ed esterni) che entreranno in contatto con l’Ente. A tal fine questo dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

Il sistema sanzionatorio disciplinare

L'elaborazione del Modello non può prescindere dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure e dei protocolli di condotta previsti dal Modello stesso. Tale sistema si pone alla base per un concreto rispetto del rapporto di fiducia che si instaura tra l'Ente e i soggetti che con esso si interfacciano. Le violazioni di detto rapporto di fiducia devono comportare delle azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato per quanto previsto dal Modello.

Il sistema costituisce un elemento deputato a rafforzare l'efficacia dissuasiva e pedagogica del Modello: soprattutto, ne assicura *l'effettività*. Quanto alla *struttura* il sistema deve prevedere:

- i soggetti destinatari delle sanzioni disciplinari (i soggetti apicali, i dipendenti, i collaboratori esterni);
- l'arsenale sanzionatorio, diversamente articolato a seconda del ruolo dei destinatari;
- i criteri di commisurazione della sanzione;
- le condotte rilevanti, distinguendo, per quanto riguarda la gravità, tra quelle che si risolvono in mere violazioni formali e quelle che possono comportare conseguenze pregiudiziali per l'ente (ad esempio la sua responsabilità, appunto, a norma del Decreto 231/2001);
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni che indica il titolare dell'azione disciplinare, le garanzie a tutela dell'accusato, la funzione competente ad applicare la sanzione.

In ragione della sua valenza disciplinare, il Codice Etico, il cui mancato rispetto si intende sanzionare va formalmente dichiarato come vincolante per tutti i destinatari del Modello (ad esempio mediante una circolare interna o un comunicato formale, nonché esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge n. 300/1970, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni).

L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è la figura prevista dal legislatore con il preciso compito di valutare l'adeguatezza ed efficacia del Modello, la sua applicazione da parte dell'Ente, nonché curarne l'aggiornamento.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di Vigilanza è necessario valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata ed efficiente i propri compiti.

La normativa non prevede delle prescrizioni precise sulla composizione dell'OdV e, per tale ragione, l'Ente potrà optare o per un OdV monocratico ovvero per uno a composizione collegiale.

La giurisprudenza ha affermato, che per la scelta della composizione più idonea, uno dei parametri da tenere in considerazione è quello delle dimensioni dell'Ente.

Esistono, invece, delle previsioni sui requisiti che deve avere il soggetto/i che saranno chiamati a far parte di detto organismo di controllo. I requisiti previsti per l'OdV sono quelli dell'autonomia, dell'indipendenza, dell'onorabilità e della professionalità. Autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente (e in particolare dell'organo dirigente) ed indipendenza rispetto ad ogni struttura e meccanismo aziendale.

Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

I requisiti di autonomia ed indipendenza devono essere valutati, nel caso di organismo plurisoggettivo, sia con riferimento ai singoli componenti, sia con riferimento all'organo nella sua globalità.

Con riferimento alla professionalità e all'onorabilità, si deve tenere conto del bagaglio culturale del soggetto appartenente all'Organismo di Vigilanza che deve essere tale da garantire un'efficace azione ispettiva, di controllo e di valutazione sul Modello.

Particolare importanza deve essere data alle competenze in materia penale (modalità commissione dei reati) che potrà essere assicurata anche mediante l'utilizzo di consulenti esterni.

Si precisa che i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità potranno anche essere valutati con riferimento a quanto previsto per altri settori della normativa societaria.

Con riferimento alle modalità, anche temporali, di esecuzione del controllo, nonché a tutte quelle ulteriori regolamentazioni inerenti l'attività dell'OdV (durata, decadenza, compenso, etc..) dovrà essere previsto un apposito regolamento.

Riveste carattere di estrema importanza la tematica relativa al flusso informativo tra l'OdV e l'Ente, comprese tutte le strutture di questo. Dovrà infatti essere ben regolamentato detto flusso che viene ritenuto, dalla giurisprudenza, un fattore primario per avere garantita l'efficacia dell'attività dell'OdV e di conseguenza l'attuazione del Modello.

Sulle modalità per garantire detto flusso l'Ente potrà prevedere ogni forma più idonea.

Con riferimento al soggetto/i che potrà/anno essere nominato/i Organismo di vigilanza, si segnala che la legge di stabilità del 2012 ha disposto che, nelle società di capitali, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza (ODV), istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/01. La disposizione sembrerebbe diretta ad innovare, nel senso della semplificazione, il sistema di governance aziendale delineato dall'ormai noto "Decreto 231".

L'Organismo di Vigilanza e Controllo, pertanto, si caratterizza per i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere, tra l'altro: ponendo l'OdV in posizione gerarchicamente sovraordinata rispetto alle funzioni sulle quali dovrà svolgere attività di vigilanza e controllo, garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte degli organi dell'Ente soggetti a vigilanza, garantendo un budget a disposizione dell'OdV per lo svolgimento delle attività di competenza.

- Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. I componenti dell'OdV dovrebbero avere specifiche competenze in materia di Sistemi di Organizzazione e Gestione Aziendale, in aspetti legali ed in aspetti amministrativi e finanziari. Inoltre, i componenti dell'Organo di Vigilanza devono possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

- Continuità di azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello Organizzativo e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative, con particolare riferimento alle attività soggette a controllo.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiedono l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza e controllo, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di

riporti dell'Organismo di Vigilanza e controllo al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e controllo.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza e controllo, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione (approccio di tipo consulenziale);
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza dell'Organismo di Vigilanza e controllo e di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Si specificano di seguito i requisiti soggettivi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In accordo con le indicazioni delle linee guida delle associazioni di categoria, allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, i membri dell'Organismo di Vigilanza e controllo devono possedere, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito.

In particolare non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti che si andrebbero a svolgere nonché coincidenze di interesse con la società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere loro di esercitare una notevole influenza sulla società;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate; rapporto di

- pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di membro dell'Organismo di vigilanza e controllo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il cosiddetto patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;
 - condanna, con sentenza (anche non passata in giudicato), ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il cosiddetto patteggiamento), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Le medesime circostanze costituiscono cause di decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza.

All'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:

- 1) verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati attualmente previsti dal D.lgs. 231/2001 e di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
- 2) verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- 3) formulare proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di (a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo, (b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o alle modalità di svolgimento delle attività d'impresa. (c) modifiche legislative al D.lgs. 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica;
- 4) a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello organizzativo, segnalare tempestivamente le stesse alla Direzione per gli opportuni provvedimenti disciplinari che dovranno essere irrogati; l'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente la Direzione qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della Società;
- 5) predisporre una relazione informativa, su base almeno semestrale, per la Direzione, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

Per l'espletamento dei suddetti compiti, all'Organismo sono attribuiti i più ampi poteri, in particolare:

- le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;

- è autorizzato il libero accesso dell'OdV presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001;
- l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società o delle quali questa si avvale, ovvero di consulenti esterni perché collaborino nell'esecuzione dell'incarico sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo stesso, nonché chiedere ai rappresentanti aziendali, di volta in volta identificati dall'OdV, di partecipare alle relative riunioni;
- è attribuita all'OdV, per l'espletamento delle attività proprie, piena autonomia economico/gestionale, non condizionata da limiti di spesa anche se per prassi nel momento di conferimento dell'incarico viene previsto un budget di spesa comunque integrabile su richiesta dell'OdV.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL "CASEIFICIO VALDOSTANO Srl"

Caseificio Valdostano Srl è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e *partners*.

A tal fine Caseificio Valdostano si è dotata di specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni e delle attività aziendali e ad effettuare i controlli sull'attività d'impresa, anche in relazione ai reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/2001.

Attraverso l'adozione del presente Modello, Caseificio Valdostano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- impedire comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione delle disposizioni del Decreto, nonché delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del codice etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della società;
- consentire alla società, grazie ad un sistema di controllo costante e continuativo, di prevenire e contrastare tempestivamente la commissione dei reati previsti dal Decreto.

La predisposizione del presente Modello è ispirata altresì alle linee guida emanate e aggiornate nel tempo da Confindustria.

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, direttore generale, membro del collegio sindacale;
- a coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Unità Organizzative;
- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'Amministratore), ma anche, ad esempio, il socio di maggioranza, che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, agendo attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta della società;
- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività.

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori materiali, servizi e lavori, consulenti, collaboratori e *partners* con cui Caseificio Valdostano opera.

Struttura del Modello

Il presente Modello è stato adottato dall'Organo Amministrativo con propria deliberazione in data 26 giugno 2017.

Il Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale .

La parte generale è composta da una parte introduttiva concernente la Società, le esigenze Ex D.lgs. 231/2001, la strutturazione del MOG, il Codice Etico (in appendice), le regole di formazione e informazione con riferimento al Codice Etico e al MOG, le regole di funzionamento dell' OdV, il sistema disciplinare.

La parte speciale illustra le fattispecie di reato sensibili ex D.Lgs 231/2001, individua le conseguenti aree di rischio, introduce i protocolli e le procedure di prevenzione.

La parte generale, la parte speciale, le rispettive appendici ed i rispettivi allegati sono parte integrante del presente MOG.

Presupposti del Modello

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello ed al suo aggiornamento si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 attraverso l'analisi dei documenti aziendali resi disponibili dalla Società (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, verbali degli organi societari, ecc.);
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti ed, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti - siano essi formalizzati o meno - in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standards* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- nell'individuazione del/i soggetto/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure "OdV") con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

Mappatura delle attività a rischio

La Società ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello dell'ente individui, infatti, le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

È stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali di **Caseificio Valdostano** e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (nonché pratici esempi di attività "sensibili"), gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i

processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi “strumentali”).

La valutazione del grado di rischio, cui è esposta la Società, è stata effettuata in sede di mappatura delle attività aziendali, con riguardo a ciascuna attività sensibile e processo strumentale, sulla base di considerazioni di tipo quantitativo e qualitativo che hanno tenuto conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti fattori: frequenza dell'accadimento, dell'evento o dell'attività e gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati.

In considerazione delle attività caratteristiche della società **Caseificio Valdostano** le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 25, 25 bis 1), 25 ter, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25-undecies e 25-duodecies del Decreto.

L'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (cd. mappatura), come già sopra ricordato, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna direzione/funzione competente, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

A) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ED IL SUO PATRIMONIO (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Malversazione a danno 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 fa 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.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)¹;
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)²;
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.)³;
- Concussione (art. 317 c.p.)⁴;
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319-*bis* e 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-*ter* e 321 c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)⁵;
- Peculato, concussione 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.)⁶;

B) REATI INFORMATICI (art. 24-*bis* del Decreto)

- 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-*quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-*quinqües* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqües* 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 un 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-*quinqües* c.p.).

C) REATI DI TURBATA LIBERTA' DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO
(ART. 25-*bis*.1 del Decreto)

- 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*);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine die 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 c.p.).

D) REATI SOCIETARI (art. 25-*ter* del Decreto)⁷

- False comunicazioni sociali in società non quotate (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali di lieve entità (art.2621-*bis* c.c.)

- False comunicazioni sociali in società quotate (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 dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di 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 fra privati (art. 2635 c.c.)⁸;
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

E) REATI DI OMICIDIO COLPOSO E DI LESIONI GRAVI E GRAVISSIME COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25-*septies* del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.);

commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

F) REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTOCICLAGGIO⁹(art. 25-*octies* del Decreto)

- 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.)

G) REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (art. 25-*decies* del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

H) REATI AMBIENTALI (art. 25-*undecies* del Decreto, come modificato dal L.22/05/2015, n.68)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali. Segnatamente, in relazione alla commissione dei **reati previsti dal codice penale**:

- _ Inquinamento ambientale (art.452-bis c.p.)
- _ Disastro ambientale (art.452-quater c.p.)
- _ Delitti colposi contro l'ambiente (art.452- quinquies c.p.)
- _ Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies c.p.)
- _ Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis*);
- Danneggiamento di *habitat* (art. 733-*bis*).

Con riferimento ai **reati previsti dal D.lgs. 152/2006** "Norme in materia ambientale":

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, 1°co., lettere a] e b], 3°,5° e 6° co.);
- Bonifica di siti (art. 257, 1° e 2° co.);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, 4° co. secondo periodo);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, 1° co.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, 1° e 2° co.);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis*, 6°, 7° co. secondo e terzo periodo e 8° co. primo e secondo periodo);
- Reati in materia di emissioni (art. 279, 5° co);
- Sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137,2° , 3°, 5°, 11° e 13° co.).

I) DELITTO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI STATI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE (art. 25-*duodecies* del Decreto)

In relazione alla commissione del reato di cui all'art. 22 co. 12-*bis*_del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286:

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 co. 12-*bis* del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente avente sede principale nel territorio italiano anche se commessi all'estero¹¹.

Approvazione e adozione del Modello - sue modifiche e integrazioni/Rapporti con il Codice Etico

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è atto di emanazione dell'organo dirigente.

Le modifiche e le integrazioni del presente Modello e del Codice Etico adottati dalla Società sono apportate dall'Organo Amministrativo di Caseificio Valdostano srl, su informativa dell'Organismo di Vigilanza della Società.

L'Organo Amministrativo della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello è di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Con l'adozione formale diviene regola imperativa per Caseificio Valdostano, nello specifico dei Soggetti destinatari del Modello stesso .

Al fine di perfezionare l'adozione del Modello, Caseificio Valdostano si dota di:

- a) strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati sui principi generali di conoscibilità all'interno e di specifica e formale individuazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione;
- b) procedure operative interne formalizzate, aventi le caratteristiche di adeguata diffusione nell'ambito delle strutture coinvolte nelle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- c) strumenti controllo e monitoraggio, con controlli finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e con attività di monitoraggio finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli.

Il compito di verificare la costante applicazione dei principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi, è da Caseificio Valdostano demandata all'OdV ed ai Responsabili delle differenti Aree operative e da questi eventualmente ai diretti collaboratori.

A tal fine, detti Responsabili dovranno operare con l'OdV, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

Caseificio Valdostano ha adottato anche uno specifico **Codice Etico** volto a consolidare i principi di legalità e, più in generale, di correttezza nello svolgimento di tutte le sue attività e di tutte le sue relazioni (interne ed esterne). Esso rappresenta l'impegno di Caseificio Valdostano nel perseguire i più alti *standard* di moralità, oltre che di legalità, posto peraltro che Caseificio Valdostano sempre si è prefissa di improntare la propria attività al più rigoroso rispetto, non soltanto delle leggi e di ogni altra disciplina normativa applicabile, ma altresì dei principi etici coerenti alla sua natura istituzionale ed ai suoi scopi statutari, nonché dei principi di deontologia professionale.

Circa i rapporti tra Modello e Codice Etico, si dà atto che la funzione di quest'ultimo, per portata oggettiva e soggettiva e dettaglio prescrittivi (entrambi generali), esula da quella propria del Modello (che risponde specificamente a tassative disposizioni del DECRETO).

Ciò nonostante i dettami del Codice Etico contribuiscono altresì a prevenire i reati e perciò, per quanto di ragione, sono qui intesi come un complemento dei Protocolli operativi e, come tali, applicati ai Destinatari del Modello. Perciò, nei confronti di questi ultimi, come specificamente individuati, l'inosservanza dei canoni di comportamento del Codice Etico sarà sanzionabile secondo le previsioni dei rispettivi sistemi disciplinari.

Peraltro, in ragione della suddetta diversa e maggiore sua funzione, destinatari del Codice Etico, in quanto tale, si intendono anche gli agenti, i rappresentanti, i collaboratori (non fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale), i lavoratori autonomi, gli intermediari, i distributori, i fornitori, i clienti, e, più in generale, le controparti contrattuali di Caseificio Valdostano che non siano destinatarie del Modello, nel senso che Caseificio Valdostano si aspetta che i relativi canoni di comportamento siano da costoro condivisi e scrupolosamente osservati.

Perciò il Codice Etico sarà considerato come parte integrante del contratto con i suddetti collaboratori, che sarà quindi risolto ove Caseificio Valdostano venga a conoscenza, nei limiti di quanto consentitogli dalla natura e dalla disciplina di ciascun rapporto, di comportamenti difformi dai relativi principi e canoni di comportamento.

A tal fine, in particolare, assunta l'inapplicabilità dei sistemi disciplinari si potrà fare ricorso ad appositi rimedi su base negoziale (es., clausole risolutive espresse ex art. 1456 c.c.)

specificamente riferite al rispetto dei principi e dei canoni di comportamento del Codice Etico.

Diffusione del Modello

La piena conoscenza del Modello da parte di (tutti) i suoi Destinatari costituisce il presupposto indispensabile per la sua effettiva attuazione; esso viene portato ad effettiva conoscenza dei Destinatari secondo le disposizioni che seguono.

Sono da considerarsi **diretti destinatari** del Modello e dunque tenuti, in forza del Sistema Disciplinare ad osservarne i precetti e i contenuti:

- gli amministratori ed i dirigenti di Caseificio Valdostano;
- tutti coloro che, intrattengono con Caseificio Valdostano un rapporto di lavoro subordinato (non inquadrati contrattualmente come dirigenti);
- tutti coloro che, a vario e diverso titolo, intrattengono con Caseificio Valdostano un rapporto giuridico cd. di “para subordinazione” che li veda operare all’interno dell’organizzazione aziendale.

NON sono, viceversa, da considerarsi Destinatari del presente Modello:

- gli agenti, i rappresentanti ed i collaboratori (non rientranti nell’ipotesi di cui sopra);
- i lavoratori autonomi, gli intermediari, i distributori dei prodotti di Caseificio Valdostano;
- i clienti ed i fornitori di Caseificio Valdostano;
- le altre controparti contrattuali di Caseificio Valdostano, diverse dai soggetti sopra indicati.

Con espresso riferimento alla materia della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro - per ragioni di cui, *infra*, Parte Speciale - non è da considerare destinatario del presente Modello il Medico competente designato per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori. Egli pertanto è da considerarsi destinatario esclusivamente delle disposizioni contenute nel Codice Etico allegato al presente Modello e del quale sarà portata a conoscenza a cura di Caseificio Valdostano.

Rispetto alle figure indicate, Caseificio Valdostano si impegna a fare in modo che esse osservino, per quanto di pertinenza, il Codice Etico, prevedendo, al momento della costituzione del rapporto contrattuale, che la (eventuale) inosservanza del medesimo sarà ritenuta causa di risoluzione del rapporto.

Diffusione presso organi, organismi societari e collaterali

L’organo amministrativo di Caseificio Valdostano, con la delibera di approvazione ed adozione del Modello, ne prende diretta cognizione.

Copia integrale del Modello sarà poi consegnata ai/i soggetto/i incaricato/i di effettuare la revisione contabile.

In ogni caso l'organo amministrativo di Caseificio Valdostano e ogni altro organo sociale, il/i soggetto/i incaricato/i di effettuare la revisione legale, i Responsabili delle varie Aree, possono sempre richiedere delucidazioni e/o chiarimenti all'Organismo di Vigilanza in merito al contenuto del Modello e dei suoi eventuali aggiornamenti.

Diffusione presso i dipendenti

Copia del Modello è consegnata a tutti i Responsabili di Area, al soggetto individuato in seno a Caseificio Valdostano quale Datore di Lavoro cd. “*ab origine*” ed ai soggetti che siano stati da questi eventualmente delegati ovvero sub-delegati ai sensi dell'art. 16 D.lgs. n. 81/2008, secondo l'organigramma aziendale in vigore al momento dell'adozione. Il Modello è altresì messo a conoscenza di tutte le risorse di ciascuna unità produttiva mediante affissione nelle varie bacheche aziendali, sull'*intranet* aziendale e/o con mezzi equipollenti ai fini della validità della sua comunicazione, informazione, pubblicità, quest'ultima anche del sistema sanzionatorio.

Caseificio Valdostano prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione, quali, a titolo esemplificativo, incontri con i professionisti qualificati che ne hanno curato la redazione in riferimento ai soggetti definiti “apicali”; mentre, sempre a titolo meramente esemplificativo, per o soggetti “sottoposti”, ai fini di garantire la miglior comprensione dei contenuti del Modello nonché delle sue pratiche implicazioni, ciascun Responsabile di Area, convoca una o più riunioni di carattere formativo con la partecipazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e con la presenza dei vari addetti ed illustra le parti e/o le sezioni del Modello in relazione alle quali gli stessi sono da considerarsi destinatari delle disposizioni ivi specificamente contenuti.

Diffusione presso collaboratori e controparti contrattuali (non dipendenti)

Il Codice Etico e i suoi (eventuali) aggiornamenti saranno portati a conoscenza - o comunque resi conoscibili con i mezzi ritenuti più efficaci - dei clienti, fornitori, consulenti esterni, lavoratori autonomi, agenti e distributori di Caseificio Valdostano.

Aggiornamento del Modello

L'aggiornamento del Modello, reso necessario da sopravvenute modifiche normative o da qualsiasi modificazione (rilevante) nelle attività svolte da Caseificio Valdostano, è attuato

principalmente su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza. E' altresì inteso che tutti gli organi societari ed i dipendenti di Caseificio Valdostano possono (in ogni momento) proporre integrazioni o modifiche al Modello, sottoponendole all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta i dati e le informazioni rilevanti tramite l'esercizio dei suoi poteri di controllo, nonché delle proposte che gli pervengano dagli organi societari e dai dipendenti di Caseificio Valdostano, promuovendo l'adozione di modificazioni o sostituzioni del Modello o di sue Sezioni o allegati.

L'aggiornamento del Modello avviene mediante l'integrazione, la modificazione o la sostituzione delle regole già previste. L'aggiornamento della Parte Generale del Modello è deliberato dall'organo amministrativo di Caseificio Valdostano su proposta dell'Organismo di Vigilanza o di uno o più esponenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale o del Sindaco Unico. Se la proposta di aggiornamento proviene dall'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo di Caseificio Valdostano provvederà tempestivamente ad adottare le necessarie iniziative.

L'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a rendere operative le modifiche del Modello adottate dall'organo amministrativo, verificando che esse siano state rese note secondo i criteri di diffusione e divulgazione del Modello dianzi esposti.

L'aggiornamento dell'elencazione e dell'analisi dei "reati presupposto", dei criteri nonché dei risultati dell'attività di cd. "mappatura" e successiva individuazione delle Aree aziendali "a rischio reato", all'occorrenza può essere compiuto anche dall'Organismo di Vigilanza istituito da Caseificio Valdostano.

In ogni caso, l'OdV dà tempestiva comunicazione dell'aggiornamento compiuto all'organo amministrativo, il quale provvederà a renderne edotti il Collegio Sindacale o il Sindaco Unico e gli altri organi sociali per le loro eventuali determinazioni.

L'adeguamento dei protocolli relativi allo svolgimento delle cd. "attività sensibili" può essere attuato (anche autonomamente) da ciascun Responsabile di Area limitatamente alla propria Area dandone comunicazione all'OdV che inserirà le modifiche effettuate come addendum al Modello e le comunicherà tempestivamente all'organo amministrativo. Per la parte di sua competenza, il Datore di Lavoro (individuato in Caseificio Valdostano *ab origine*), di concerto con i soggetti che da questi siano stati eventualmente delegati o sub-delegati - ai sensi dell'art.16 D.Lgs n. 81/2008 - coordinandosi con il R.S.P.P. dovranno periodicamente valutare l'adeguatezza e l'idoneità dei Protocolli di Prevenzione riferiti in particolare ai reati di cui all'art. 25-septies del DECRETO.

L'Organismo di Vigilanza, qualora dai controlli o dalle verifiche periodiche effettuate, ravvisi la necessità di adeguare i protocolli di cui alla Sezione n. 3 della Parte Speciale, ne dà

comunicazione tempestiva al Datore di Lavoro, nonché ai soggetti che da questi siano stati eventualmente delegato o sub-delegati - ai sensi dell'art. 16 D.lgs. n. 81/2008 - affinché vi provvedano.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Infrazioni al Modello

Il sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del Modello, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità di Caseificio Valdostano ed è perciò rivolto a tutti i destinatari come sopra individuati, del Modello stesso e cioè, in particolare, con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto, agli Amministratori, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai lavoratori parasubordinati che sono fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale.

Poiché il Modello ed il Codice Etico introducono regole di per sé vincolanti per tali destinatari, le rispettive infrazioni sono sanzionate indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o della punibilità dello stesso, nonché dalla determinazione di qualsiasi danno.

In particolare, l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde dallo svolgimento del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, così come dell'esercizio o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente contestuale.

Le categorie paradigmatiche delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto, sono le seguenti:

1. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio, inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'O.d.V. in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli etc.) di scarso rilievo e limitata gravità;
2. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
3. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
4. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;

5. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico di Caseificio Valdostano una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto.

A tali categorie di illeciti/infrazioni disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti (in funzione della natura del rapporto lavorativo) secondo un criterio di corrispondenza progressiva tra categoria, specie/genere (o generi adiacenti) di sanzione proporzionalmente:

- alla gravità della condotta e/o del fatto commesso;
- alla natura e all'intensità dell'elemento soggettivo;
- all'eventuale recidiva ovvero, comunque, all'esistenza di episodi pregressi;
- al ruolo aziendale, alle mansioni e/o alla qualificazione professionale dell'autore;
- al grado di fiducia coesistente alle mansioni assegnate all'autore;
- ad ogni altra circostanza concreta ritenuta rilevante.

Per quanto riguarda, in particolare, la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (ossia omicidio colposo e/o lesioni colpose gravi o gravissime "*commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*"), saranno paradigmaticamente sanzionabili coloro che intrattengono con Caseificio Valdostano un rapporto di lavoro subordinato onde mutuare il relativo sistema disciplinare anche per sanzionare le infrazioni nelle quali esse dovessero incorrere per le violazioni ai Protocolli Preventivi contenuti nel presente Modello (di cui, infra, Parte Speciale, Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro) nonché nel Codice Etico, quali ad esempio:

- l'inosservanza delle disposizioni ed istruzioni impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale dei lavoratori stessi;
- il rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari risultanti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- la scorretta utilizzazione di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto e altre attrezzature di lavoro e, in particolare:
 - a) la disattivazione o manomissione di ripari, protezioni o altri dispositivi di sicurezza segnalazione e controllo;
 - b) la mancata o scorretta utilizzazione dei dispositivi di sicurezza, compresi quelli protettivi dall'impresa in dotazione personale;
 - c) il compimento, di propria iniziativa, di operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

d) la mancata immediata segnalazione ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, di deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza o avrebbero dovuto venire a conoscenza, in relazione alle mansioni ed alla competenza professionale;

e) la mancata immediata segnalazione ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, dell'eventuale inadempimento da parte di altri dipendenti o collaboratori, ovvero comunque soggetti operanti nell'ambiente di lavoro a qualunque titolo, delle norme apposta tutela della salute della sicurezza sul lavoro;

f) il mancato intervento diretto, in caso di urgenza, nell'ambito delle competenze e possibilità di ciascuno, per eliminare o ridurre le suddette deficienze o altri pericoli, anche astenendosi dalla prosecuzione dell'attività pericolosa.

Inoltre, con riferimento agli Amministratori ed ai Dirigenti, saranno paradigmaticamente sanzionabili (conformemente agli assetti aziendali esistenti in materia):

- la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi per la sicurezza della salute durante il lavoro e la programmazione delle misure di prevenzione conseguenziali;

- la mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge e relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici biologici;

- la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- la mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;

- il mancato esercizio dell'attività di vigilanza, con riferimento al rispetto delle procedure, delle strutture di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

- la mancata acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie di legge;

- la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;

- la mancata adozione di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e di poteri decisionali di spesa necessarie per la gestione delle attività prevenzionali;

- l'ingerenza nell'esercizio delle deleghe da parte dei delegati e/o delle mansioni da parte dei preposti;

- la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, delle provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale;
- la mancata organizzazione di adeguati flussi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza ovvero l'intralcio di tali flussi.

Alle categorie di violazioni sopra elencate saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti (secondo la natura del rapporto) nonché in proporzione alla gravità della condotta, all'atteggiamento dell'elemento soggettivo, all'eventuale recidiva ovvero, comunque, ricorrendo ad eventuali precedenti, al ruolo istituzionale, alle mansioni e/o alla qualificazione professionale dell'autore della violazione, al grado/livello di fiducia coesistente alle mansioni e ad ogni altra circostanza concreta rilevante.

Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti non dirigenti.

Nei confronti dei dipendenti - essendo disponibile a *priori* un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva, il sistema disciplinare, previsto dall'art. 7, comma 4°, lettera b) del decreto, è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni; di tal che, in ragione dell'essere, (i lavoratori subordinati di Caseificio Valdostano) destinatari del presente Modello e del Codice Etico, essi saranno soggetti, anche per le violazioni del Modello e del Codice Etico, al sistema sanzionatorio già a loro applicabile in forza della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale.

In particolare, in applicazione dei "Provvedimenti disciplinari" contenuti negli artt. 39 e seguenti del Contratto di lavoro per i dipendenti della Società si prevede che:

- **incorre nei provvedimenti di:**
 - a) **rimprovero verbale,**
 - b) **rimprovero scritto a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno,**
 - c) **multa non superiore a tre ore di retribuzione globale,**
 - d) **sospensione del servizio e delle retribuzioni a tutti gli effetti, fino ad un massimo di dieci giorni,**

il lavoratore che violi le procedure previste dal presente modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli etc.) o adotti, nell'espletamento di attività sanzionabili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti mancato rispetto della normativa ai sensi del combinato disposto dell'art. 40 lett. o) e dell'art 38 lett. b) del contratto di lavoro.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e della reiterazione della stessa;

- **incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento per giusta causa con preavviso e trattamento di fine rapporto**, il lavoratore che reiteratamente ponga in essere condotte vietate ai sensi e per gli effetti

del presente MODELLO ovvero condotte che, seppur sussumibili in ipotesi di penale rilevanza, si atteggiino come gravemente difformi e/o contrarie ai principi di comportamento tipicizzati dal MODELLO ovvero dal DECRETO, indipendentemente dal fatto che tale comportamento possa determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro di cui all'art. 41 lett. A) del Contratto di lavoro;

- **incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento per giusta causa senza preavviso e con trattamento di fine rapporto**, il lavoratore che adotti nell'espletamento di Attività Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal DECRETO, indipendentemente dal fatto che tale comportamento possa determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un grave nocumento per l'azienda nonché un'azione che costituisce delitto ai termini di legge di cui all'art. 41 lett. B) del contratto di lavoro costituendo ciò una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (art. 2119 c. c.).

Per la procedura applicativa di tali sanzioni, si fa riferimento all'art. 7 dello “*Statuto dei lavoratori*” ed alla funzione aziendale in seno a Caseificio Valdostano a ciò preposta, unitamente alle norme procedurali contenute nei contratti citati.

Caseificio Valdostano rende edotti i propri dipendenti del fatto che il MODELLO e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e che, conseguentemente il mancato rispetto degli stessi, ad opera di lavoratori dipendenti, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva, ed in particolare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui sopra, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

In particolare, ai fini dell'art. 7, comma 1°, dello “*Statuto dei lavoratori*”, Caseificio Valdostano pubblica il presente MODELLO e il Codice Etico, per quanto di ragione a titolo di integrazione del codice disciplinare preesistente, tramite affissione degli estratti rilevanti nell'apposita bacheca accessibile a tutti i lavoratori, in uno con il predetto codice disciplinare.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti di Caseificio Valdostano, anche ai fini del presente DECRETO, spetterà alla funzione aziendale a ciò preposta.

Ferma tale competenza, in ogni caso, l'esercizio dell'azione disciplinare potrà e dovrà essere promosso altresì dall'O.d.V., sottoponendo alla funzione aziendale preposta la *notitia* dell'infrazione disciplinare appresa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Sanzioni disciplinari per gli eventuali dirigenti (al momento dell'approvazione del MOG non vi sono, all'interno della società, figure dirigenziali), inclusi quelli posti in posizione apicale
Nei confronti dei dirigenti, compresi in particolare quelli apicali - pur non essendo disponibile *a priori* un sistema disciplinare *ad hoc* - Caseificio Valdostano - in ossequio alla recentemente riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello "*Statuto dei lavoratori*" - ha ritenuto di estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti (in termini di *quantum*) determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale.

Così - a parte l'azione di responsabilità risarcitoria - le **sanzioni applicabili ai dirigenti** di, Caseificio Valdostano con i criteri di cui sopra, sono individuate in:

- a) **richiamo verbale;**
- b) **ammonizione/ richiamo scritto;**
- c) **multa non superiore a 6 ore di retribuzione;**
- d) **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni;**
- e) **Il licenziamento per mancanze, con preavviso o senza, a seconda della gravità del fatto commesso.**

Per la procedura di contestazione e irrogazione saranno applicati comunque il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello "*Statuto dei lavoratori*".

Inoltre, Caseificio Valdostano provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare per i dirigenti, con modalità tali da garantire la massima conoscibilità ed accessibilità ad ognuno.

Sarà comunque applicabile, anche ai dipendenti dirigenti, la sospensione cautelare nei termini di cui sopra sub.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti dirigenti di Caseificio Valdostano anche ai fini del DECRETO, spetterà alla funzione aziendale a ciò preposta.

Ferma tale competenza, in ogni caso, l'esercizio dell'azione disciplinare potrà e dovrà essere promosso altresì dall'O.d.V., sottoponendo alla funzione aziendale preposta la *notitia* dell'infrazione disciplinare appresa dello svolgimento delle proprie funzioni.

Misure nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione e del Presidente

In ossequio all'art. 6, co. 2, lett. e), del DECRETO – a parte l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili agli Amministratori, con i criteri di cui sopra, sono individuate ne:

- il **richiamo** formale;
- la **multa**, da un minimo di euro 1.000,00 ad un massimo di euro 10.000,00 da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale di, siccome previsto dal DECRETO;
- la **revoca** di eventuali deleghe, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti direttamente o indirettamente connesso alla violazione in questione;
- la **revoca** dalla carica.

Caseificio Valdostano provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare (ai fini del DECRETO) posto a carico degli Amministratori, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi, ed applicherà tutte le sanzioni nel rispetto del principio del contraddittorio.

La competenza ad irrogare le misure nei confronti degli Amministratori spetta al Consiglio di Amministrazione di Caseificio Valdostano, ove istituito, o all'Assemblea nel caso di Organo Amministrativo monocratico, tranne che per la revoca, da disporsi alla stregua del combinato disposto degli artt. 2475 e 2383 c.c.

Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati che operano all'interno di Caseificio Valdostano

Come è già stato sopra chiarito, i lavoratori parasubordinati, che operano continuativamente e fisicamente all'interno dei locali aziendali, sono, a tutti gli effetti, destinatari del Modello.

Non essendo possibile estendere a tali soggetti – in ragione della differente natura del rapporto che li lega a Caseificio Valdostano – il sistema disciplinare previsto per i dipendenti, è necessario creare un sistema di misure adottabili in caso di infrazioni del Modello o del Codice Etico, che rispetti i criteri sopra individuati e che non contrasti con le caratteristiche proprie di tali prestatori d'opera.

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili nei confronti dei **lavoratori parasubordinati** fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, sono individuate nella **diffida** e, in seguito, nella **risoluzione del contratto**.

Caseificio Valdostano provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare (ai fini del DECRETO) per i suddetti lavoratori parasubordinati, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare, nei confronti dei suddetti lavoratori parasubordinati, spetterà alla funzione aziendale a ciò preposta.

Ferma tale competenza, peraltro, l'Organismo di Vigilanza dovrà sottoporre alla funzione aziendale preposta, la *notitia* dell'infrazione disciplinare comunque appresa nello svolgimento delle proprie funzioni.