



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

	Emissione	Agg. 1	Agg. 2
Copia n. 1	20/07/2018	/ /2020	
Visto di verifica ed approvazione: Presidente del CdA			
Note:			



PARTE GENERALE

1. PREMESSA: STRUTTURA DEL DOCUMENTO	6
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
2.1 INTRODUZIONE	7
2.2 FATTISPECIE DI REATO	8
2.3 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	9
2.4 SANZIONI A CARICO DELL'ENTE	9
2.5 CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	10
2.6 L'INTEGRAZIONE DELLA NORMA	10
3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI VALLARSA PLAST	11
3.1 PREMESSA	11
3.2 OGGETTO SOCIALE	11
3.3 CORPORATE GOVERNANCE	11
3.4 CODICE ETICO	12
3.5 SISTEMI DI GESTIONE, PROCEDURE E PRASSI	12
3.6 SISTEMI ED ATTIVITÀ DI CONTROLLO E MONITORAGGIO	12
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VALLARSA PLAST	13
4.1 FINALITÀ DEL MODELLO	13
4.2 PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO	13
4.3 DESTINATARI DEL MODELLO	13
4.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	14
4.4.1 Metodi di individuazione e classificazione dei rischi	14
4.4.2 I processi sensibili dell'azienda e i reati applicabili alla Società	14
4.5 ADOZIONE DEL MODELLO E SUE REVISIONI	15
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
5.1 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
5.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO	16
5.3 DURATA IN CARICA	17
5.4 INCOMPATIBILITÀ, DECADENZA, REVOCA E RECESSO	17
5.5 FUNZIONI, ADEMPIMENTI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
5.6 FLUSSI DI COMUNICAZIONE DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
5.6.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, Segnalazioni e Whistleblowing	19
6. SISTEMA SANZIONATORIO	22
6.1 PRINCIPI GENERALI	22
6.2 VIOLAZIONI DA PARTE DEI DIPENDENTI	23
6.3 VIOLAZIONE DA PARTE DEGLI ORGANI SOCIALI	25
6.4 VIOLAZIONE DA PARTE DEI COLLABORATORI ESTERNI	25
6.5 SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2.BIS DEL DECRETO ("WHISTLEBLOWING")	25
7. DIFFUSIONE DEL MODELLO: INFORMAZIONE E FORMAZIONE	26
7.1 SOGGETTI CON FUNZIONE DI GESTIONE, AMMINISTRAZIONE, CONTROLLO E DIPENDENTI INTERNI	26
7.2 COLLABORATORI ESTERNI - SOGGETTI TERZI	26
8. PARTE SPECIALE A - I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, I REATI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA E LA CORRUZIONE TRA PRIVATI	29
8.1 FATTISPECIE DI REATO	29
8.1.1 I reati contro la Pubblica Amministrazione	29
8.1.2 I reati contro l'amministrazione della giustizia	32



8.1.3 I reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati	33
8.1.4 Esclusioni	33
8.2 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI	34
8.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO – ELEMENTI ATTUATIVI DEL MODELLO	34
8.3.1 Richiesta finanziamenti e contributi pubblici	34
8.3.2 Gestione rapporti con gli enti pubblici per rilascio autorizzazioni e/o obblighi di informativa	35
8.3.3 Verifiche e ispezioni svolte da soggetti esterni	36
8.3.4 Rapporti con l’Autorità Giudiziaria	37
8.3.5 Acquisti di beni o servizi	37
8.3.6 Gestione delle vendite	37
8.3.7 Gestione regalie e omaggi	38
8.3.8 Gestione del personale	38
8.3.9 Gestione risorse finanziarie	39
8.3.10 Principi generali di comportamento e di attuazione dei processi nelle aree di attività a rischio	40
8.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ODV	41
9. PARTE SPECIALE B - I DELITTI INFORMATICI ED I REATI CON VIOLAZIONE DEI DIRITTI D’AUTORE	42
9.1 FATTISPECIE DI REATO	42
9.1.1 Delitti informatici	43
9.1.2 Delitti con violazione dei diritti d’autore	45
9.1.3 Esclusioni	47
9.2 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI	48
9.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO – ELEMENTI ATTUATIVI DEL MODELLO	48
9.3.1 Regole di comportamento relative all’utilizzo dei sistemi informatici	48
9.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ODV	49
10. PARTE SPECIALE C - I REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL’IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO	50
10.1 FATTISPECIE DI REATO	50
10.1.1 Esclusioni	50
10.2 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI	50
10.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELL’AMBITO DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO - ELEMENTI ATTUATIVI DEL MODELLO	50
10.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ODV	51
11. PARTE SPECIALE D- I REATI AMBIENTALI	52
11.1 FATTISPECIE DI REATO	52
11.1.1 Esclusioni	52
11.1.2 Reati presupposto applicabili	53
11.2 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI	54
11.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO – ELEMENTI ATTUATIVI DEL MODELLO	54
11.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ODV	55
12. PARTE SPECIALE E - I REATI TRIBUTARI	56
12.1 FATTISPECIE DI REATO	56
12.1.1 Esclusioni	57
12.2 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI	57
12.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO – ELEMENTI ATTUATIVI DEL MODELLO	57



12.3.1 Rapporti con i fornitori e acquisti di beni o servizi _____	57
12.3.2 Gestione delle vendite _____	58
12.3.3 Gestione del magazzino e delle risorse finanziarie _____	58
12.3.4 Gestione della documentazione contabile e delle scritture contabili. _____	59
12.3.5 Gestione e alienazione del patrimonio aziendale e delle liberalità _____	59
12.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV _____	59

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE



1. PREMESSA: STRUTTURA DEL DOCUMENTO

L'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche solo "Decreto") ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, quale conseguenza della commissione di determinati reati da parte di Soggetti "Apicali" o "Sottoposti", sempre che tali fatti siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

L'inosservanza di tale disciplina può comportare per l'ente sanzioni che possono arrivare fino all'interdizione dall'esercizio dell'attività. Tuttavia, qualora l'organo dirigente dell'ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, l'ente non risponde per la responsabilità amministrativa, indipendentemente dal riconoscimento della responsabilità penale della persona che ha commesso il reato.

La Società, facendo anche riferimento alle linee guida emanate da Confindustria e alle *best practices* di controllo interno, ha provveduto, pertanto, ad elaborare il presente Modello.

Il Modello si compone delle seguenti Parti:

- Parte Generale
- Dopo *un excursus* esplicativo del D.Lgs 231/01 a vantaggio di tutti i soggetti cui verrà divulgato il MOG, nella Parte Generale viene descritto il profilo organizzativo della Società - tra cui i meccanismi di *governance* adottati -, il modello di Vallarsa Plast, l'Organismo di Vigilanza, il Sistema Sanzionatorio e la Diffusione del Modello;
- Allegato 1 alla parte generale: elenco reati presupposto;
- Parte Speciale
- A - "I reati contro la pubblica amministrazione e l'amministrazione della giustizia e la corruzione tra privati";
- B - "I delitti informatici e il diritto d'autore";
- C - "I reati nella sicurezza sul lavoro";
- D - "I reati ambientali"
- E - "I reati tributari".

Ciascuna parte speciale è a sua volta suddivisa nelle seguenti sezioni:

- individuazione delle singole fattispecie di reato, e di eventuali esclusioni;
- l'individuazione delle attività a rischio/processi sensibili della Società;
- l'analisi dei rischi e individuazione dei principi di comportamento nell'ambito dei processi sensibili;
- l'indicazione dei flussi informativi verso l'OdV.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1 INTRODUZIONE

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, avente ad oggetto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", il quale ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi derivanti da reati commessi nell'interesse o a vantaggio dei medesimi enti.

Il Decreto si applica nel settore privato alle Società, associazioni ed enti con personalità giuridica, mentre nel settore pubblico soltanto agli enti pubblici economici (con esplicita esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

Il Decreto ha portata complessa ed innovativa, in quanto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso un reato, aggiunge quella dell'Ente nell'interesse del quale o a vantaggio del quale il reato stesso è stato perpetrato.

Infatti, l'art. 5 del Decreto stabilisce che l'Ente è chiamato a rispondere ogniqualvolta determinati reati (specificati nel Decreto), detti reati-presupposto, siano stati commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio", da parte dei seguenti soggetti:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o 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 (c.d. Soggetti Apicali o in Posizione Apicale);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a) (c.d. Sottoposti).

Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

La responsabilità dell'Ente è definita dal legislatore di tipo amministrativo, pur se disciplinata all'interno del procedimento penale, e si caratterizza, inoltre, per essere titolo autonomo di responsabilità rispetto a quella della persona fisica che commette il reato; infatti, ai sensi dell'art. 8 del Decreto, l'Ente può essere dichiarato responsabile anche se l'autore materiale del reato non sia imputabile o non sia stato individuato ed anche se il reato sia estinto per cause diverse dall'amnistia. In base al medesimo principio, ogni eventuale imputazione all'Ente di responsabilità derivante dalla commissione del reato non vale ad escludere la responsabilità penale personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

Il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza della Società, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte della Società, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto. Laddove la Società sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questa non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa



2.2 FATTISPECIE DI REATO

La responsabilità dell'Ente non è riferibile a qualsiasi reato, ma è circoscritta alle fattispecie penali indicate espressamente dal Decreto. Si elencano di seguito le famiglie di reato individuate dai singoli articoli del Decreto, rinviando all'Allegato 1 del presente documento per il dettaglio delle fattispecie ricomprese all'interno di ogni gruppo di reato.

D.lgs. 231/2001	Gruppi di reato
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
Art. 24 <i>bis</i>	Reati informatici e di trattamento illecito dei dati
Art. 24 <i>ter</i>	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
Art. 25 <i>bis</i>	Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo
Art. 25 <i>bis</i> 1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25 <i>ter</i>	Reati societari
Art. 25 <i>quater</i>	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art. 25 <i>quinquies</i>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 <i>sexies</i>	Abusi di mercato
Art. 25 <i>septies</i>	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25 <i>octies</i>	Reati di riciclaggio, ricettazione e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
Art. 25 <i>novies</i>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25 <i>decies</i>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25 <i>undecies</i>	Reati ambientali
Art. 25 <i>duodecies</i>	Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25 <i>terdecies</i>	Razzismo e Xenofobia
Art. 25 <i>quinquiesdecies</i>	Reati tributari: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili; sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte

La Legge n. 146/2006, di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato, ha esteso inoltre la responsabilità amministrativa degli Enti ad una serie di reati qualora se ne riconosca una natura transnazionale. Tra questi reati vi sono, ad esempio, l'associazione di tipo mafioso, l'associazione per delinquere, l'intralcio alla giustizia e l'immigrazione clandestina.

2.3 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria" inflitta all'ente "risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune" (art. 27).

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente si applicano, in caso di trasformazione, i principi delle leggi civili sulla responsabilità per i debiti dell'ente originario.

Per le sanzioni interdittive si è stabilito, invece, che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria.

Il Decreto sancisce la regola che, nel caso di "trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto" (art. 28).

Nel caso di operazioni di **fusioni**, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, "risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione" (art. 30). Al subentrare dell'ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli enti fusi consegue, dunque, un trasferimento della responsabilità in capo all'ente scaturito dalla fusione.

Tuttavia, se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione (art. 31, comma 1).

Gli enti collettivi beneficiari di un'operazione di **scissione**, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della Società scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato (art. 30).

Nel caso di un'operazione di **cessione** e/o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

La responsabilità del cessionario - oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) - è, peraltro, limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2.4 SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

Le sanzioni previste a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, sono:

- **sanzione pecuniaria**, che può variare a seconda della gravità del reato, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti e che tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, e dello scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. In caso di condanna dell'ente, la sanzione pecuniaria è sempre applicata;
- **sanzioni interdittive**, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi e il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive sono irrogate, congiuntamente a quella pecuniaria, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato e soltanto quando ricorre almeno una di queste due condizioni:

1. l'ente ha tratto dal reato un profitto di elevata entità;
2. l'ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato;

La durata delle sanzioni interdittive è normalmente temporanea, per un intervallo che va da



tre mesi a due anni.

Solo in casi particolarmente gravi, alcune sanzioni interdittive possono essere disposte in via definitiva. Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare) del profitto e del prezzo del reato, anche in forma per equivalente;
- **pubblicazione della sentenza** (che può essere disposta dal giudice quando, nei confronti dell'ente, viene applicata una sanzione interdittiva).

2.5 CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'ente dimostri (art. 6, comma 1):

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un organismo interno - Organismo di Vigilanza -, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato - nel caso trattasi di soggetti Apicali o equiparati- abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze (art. 6, comma 2):

- individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e controllo;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione e controllo.

È, infine, previsto che negli enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente, e nelle società di Capitali dal Collegio Sindacale, dal Consiglio di Sorveglianza o dal Comitato per il Controllo e la Gestione.

2.6 L'INTEGRAZIONE DELLA NORMA

Il Decreto dispone che il Modello di organizzazione e controllo possa essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni) osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI VALLARSA PLAST

3.1 PREMESSA

Vallarsa Plast è una società a responsabilità limitata, iscritta al Registro Imprese della Provincia di Vicenza, P. IVA 00182290247, REA VI-101842, costituita in data 28/11/1967, - quindi attiva da più di cinquant'anni -, con sede in 36070 San Pietro Mussolino (Vicenza), via Risorgimento, 87 e unità locale, adibita a magazzino, in Via Risorgimento n. 91. Annotata con la qualifica di Impresa Artigiana (sezione speciale) il 31/07/2002, impiega ad oggi l'opera di 15 dipendenti, che sono tutti operai, oltre a quella di 4 dei 5 soci.

3.2 OGGETTO SOCIALE

La Società ha per oggetto (estratto dalla Visura Camerale): "(A) la progettazione, la produzione, l'import/export ed il commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti ed articoli in plastica e relativi accessori, con particolare riguardo agli articoli casalinghi, agli articoli per laboratorio analisi, agli imballaggi e contenitori, agli articoli per animali domestici; (B) la lavorazione, l'assemblaggio...".

Quanto riportato coincide con l'attività effettiva dell'azienda, che produce articoli di plastica casalinghi ed alimentari, che vende per la quasi totalità a Ve.Ca. spa - società partecipata da Vallarsa Plast per il 9,83%.

3.3 CORPORATE GOVERNANCE

La Società è composta da cinque soci, che la amministrano in qualità di:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione e Consigliere delegato, Sig. Graziano Vallarsa
- Consigliere delegato, Sig.ra Patrizia Vallarsa;
- Consigliere delegato, Sig.ra Maria Luisa Vallarsa;
- Consigliere delegato, Sig.ra Nicoletta Vallarsa;
- Consigliere delegato, Sig. Bruno Vallarsa.

I soci ed amministratori, tranne il sig. Bruno Vallarsa, sono anche impegnati personalmente nella conduzione dell'attività produttiva, avendo operato una suddivisione dei compiti, in particolare con riferimento alle competenze di ciascuno.

- Sig. **Graziano Vallarsa**: ha ogni potere dovere, compito e responsabilità connessi agli adempimenti previsti dalla normativa vigente in capo al datore di lavoro ai sensi del D.lgs. n. 81/2008. Ha la delega alla stipula dei contratti di assunzione e all'esercizio dei poteri disciplinari. Si occupa della produzione, controllo qualità, acquisto di materie prime e macchinari, nonché dei rapporti commerciali. Lo stesso detiene anche la firma digitale.
- Sig.ra **Patrizia Vallarsa**: ha ogni potere dovere, compito e responsabilità connessi agli adempimenti previsti dalla normativa in materia ambientale; ha la delega alla gestione del sistema informatico ed all'attuazione all'interno di Vallarsa Plast delle disposizioni in materia di Privacy. Si occupa, inoltre, degli acquisti di servizi, e unitamente alla sig.ra Maria Luisa gestisce la PEC aziendale e le comunicazioni operative con il consulente del lavoro.
- Sig.ra **Maria Luisa Vallarsa**: ha la delega alla gestione amministrativa dell'azienda con particolare riferimento ai rapporti con gli istituti di credito e con il commercialista, consulente del lavoro, uffici preposti. Si occupa, inoltre dei rapporti con Ve.Ca e gestisce, con la sig.ra Patrizia, la pec aziendale.



- Sig.ra **Nicoletta Vallarsa**: si occupa principalmente delle spedizioni.

È individuato, inoltre, un organigramma-funzionigramma per la gestione della sicurezza e salute dei lavoratori, in accordo con il D.Lgs. n. 81/08.

3.4 CODICE ETICO

Il Codice Etico, approvato dal CdA unitamente al presente MOG, rappresenta il sunto di tutti i principi di responsabilità sociale che Vallarsa Plast si è data e che la stessa richiede nei propri collaboratori e nei terzi con cui essa interagisce.

Verrà data massima diffusione al documento, con pubblicazione anche sul sito web della Società, affinché possa essere conosciuto da chiunque sia in rapporto con la Società stessa.

L'azienda riconosce come destinatari dei principi del proprio agire i seguenti soggetti:

- i lavoratori della Società, i collaboratori esterni, i consulenti;
- la comunità locale, il Comune di S. Pietro Mussolino (VI), la cittadinanza, i vicini (siano essi privati o aziende);
- l'ambiente esterno, in particolare il territorio confinante con lo stabilimento;
- l'ambiente di lavoro;
- i fornitori dell'azienda, siano essi di materiali o di servizi;
- i clienti;
- lo Stato e le sue istituzioni rappresentative, la Pubblica amministrazione, le autorità.

I principi contenuti nel Codice Etico sono emanazione della proprietà, vengono resi noti pubblicamente a tutte le parti interessate mediante comunicazioni mirate o generali, devono essere sempre rispettati a tutti i livelli aziendali.

3.5 SISTEMI DI GESTIONE, PROCEDURE E PRASSI

L'azienda si è dotata, negli anni, di prassi e procedure/protocolli specifici, per regolamentare le attività di maggiore impatto verso i lavoratori, o di rilevanza economica - che verranno espressamente richiamati nelle Parti Speciali del presente Modello.

Inoltre, Vallarsa Plast prosegue nell'implementazione del Sistema di Gestione per la Sicurezza, conforme alle linee guida UNI INAIL.

Delle procedure esistenti, prende atto, all'insediamento per il proprio incarico, l'OdV monocratico, al quale verrà comunicata, tramite posta elettronica certificata, l'esigenza di modifica delle procedure stesse.

Poiché la vita aziendale è in continua evoluzione, le procedure/protocolli potrebbero necessitare di aggiornamenti e/o modifiche suggeriti, sia da coloro che direttamente le utilizzano, sia dall'OdV stesso in fase di monitoraggio e controllo; per l'aggiornamento e/o la modifica di un processo, oltre al vaglio dell'OdV, sarà necessaria l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3.6 SISTEMI ED ATTIVITÀ DI CONTROLLO E MONITORAGGIO

Le attività di controllo e monitoraggio sulla corretta applicazione dei processi esistenti e delle norme interne è affidata direttamente agli amministratori, che lavorano in azienda con i propri dipendenti.

L'Organismo di Vigilanza - sia nei controlli periodici che a campione - provvede a verificare l'attuazione del Sistema 231, con l'apporto anche di tutti i soggetti interessati che hanno l'obbligo di informare l'Organo di Vigilanza di ogni "non conformità" o "comportamento difforme" rilevato.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VALLARSA PLAST

4.1 FINALITÀ DEL MODELLO

Il presente Modello è stato realizzato al fine di raggiungere molteplici obiettivi:

- disporre di uno strumento di analisi delle aree a rischio per la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- riunire in modo organico ed organizzato l'insieme di procedure, regole, prassi e sistemi gestionali già in atto in azienda, implementare quelli che si sono individuati come ulteriormente necessari, il tutto con lo scopo di regolare i processi sensibili nel rispetto dei principi del Codice Etico;
- diffondere a tutti i livelli e presso tutti i portatori di interesse l'impegno della Società nel perseguimento degli obiettivi di responsabilità sociale fissati all'interno del Codice Etico e nella censura di tutti i comportamenti non conformi a quanto ivi prescritto;
- dare atto dell'impegno della Società alla costante ed efficace prevenzione dei reati elencati all'interno del D. Lgs. 231/01, non solo ai fini esimenti previsti dallo stesso Decreto, ma per una sempre più attenta valorizzazione dei principi di responsabilità sociale;
- stabilire un chiaro ed efficace sistema sanzionatorio, a tutti i livelli, che possa dare un contributo alla prevenzione dei reati, oltre che rappresentare uno strumento essenziale di tutela per la Società nei confronti di eventuali dipendenti/amministratori non allineati alle norme di condotta stabilite dall'azienda.

4.2 PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

I principi fondamentali sulla base dei quali è costruito il Modello, sono:

- la mappatura delle attività sensibili;
- identificazione delle operazioni significative nell'ambito delle attività sensibili ove sia presente un possibile rischio di commissione di reati presupposto;
- l'applicazione e il rispetto del principio di segregazione delle funzioni e la creazione di un efficace sistema di deleghe;
- la previsione di presidi di controllo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello;
- un efficace sistema sanzionatorio.

4.3 DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello, realizzato a favore di tutti i portatori di interesse della Società, si rivolge espressamente a:

- gli amministratori e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- personale dipendente a tutti i livelli;
- collaboratori esterni, nonché tutti i terzi che entrino in relazione con la Società (procuratori, consulenti comunque denominati, intermediari, agenti, appaltatori, clienti e fornitori ecc...).



4.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

4.4.1 Metodi di individuazione e classificazione dei rischi

La Società ritiene che l'analisi dei rischi rappresenti la base fondamentale del Modello di Organizzazione e Gestione, in quanto necessaria ad evidenziare le aree ed i processi sensibili alla commissione dei reati ricompresi nel D. Lgs. 231/01, nonché essenziale per determinare l'entità dei rischi e la bontà delle misure di prevenzione attuate dall'azienda.

Per quanto sopra, la Società ha provveduto a realizzare un'approfondita e dettagliata analisi dei rischi e conseguente loro stima, coadiuvata da un gruppo di professionisti esperti nelle materie in esame, tenendo in considerazione:

- le caratteristiche della Società, l'ambito di attività e l'organizzazione interna della stessa;
- il livello di diffusione ed accettazione dei principi contenuti nel Codice Etico;
- le prassi e le procedure esistenti per la regolamentazione dei processi aziendali;
- i dati storici rilevanti.

Il metodo adottato per l'analisi e stima dei rischi ha comportato:

- una serie di incontri presso la sede della Società, con il coinvolgimento diretto del CdA;
- la mappatura dei processi aziendali e delle aree sensibili più esposte ai rischi derivanti dalla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'esame dettagliato di ogni singolo reato, sulla base delle interpretazioni giurisprudenziali e della dottrina nonché la valutazione delle possibilità di commissione dello stesso all'interno della Società.
- l'esame e la raccolta delle prassi e delle procedure eventualmente esistenti compiuti, in modo particolare, con i responsabili delle funzioni di volta in volta interessati, nonché dei presidi esistenti;
- la proposta di procedure supplementari, o di modifiche alle esistenti, per aumentare i livelli di sicurezza;
- l'individuazione e la definizione dei presidi di controllo per le aree ed i processi a rischio, tenuto conto della realtà aziendale e alla realistica possibilità di una loro efficace attuazione.
- All'interno di ogni singola parte speciale del presente Modello, sono riportate le risultanze delle verifiche svolte, con l'indicazione dei sistemi di prevenzione - presidi generali e speciali - in essere all'interno dell'azienda.

4.4.2 I processi sensibili dell'azienda e i reati applicabili alla Società

Dall'analisi dei rischi condotta nell'ambito dell'attività aziendale ai fini del D.Lgs. 231/2001, sono emersi diversi Processi Sensibili, che vengono indicati nelle singole Parti Speciali di riferimento, ed attengono, allo stato, alla astratta commissione di:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria nonché reati corruttivi tra privati;
- delitti informatici trattamento illecito di dati, nonché di violazione dei diritti d'autore;
- reati in materia di sicurezza sul lavoro;
- reati in materie ambientali;
- i reati tributari.

Gli altri reati contemplati dal Decreto non appaiono concretamente configurabili nella realtà dell'azienda e risultano, quindi, con rischio irrilevante. Le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001, sono elencate in dettaglio nelle rispettive Parti Speciali.

Seguendo l'evoluzione legislativa o quella dell'attività aziendale, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili, all'interno della costante opera di aggiornamento ed implementazione del Modello.

4.5 ADOZIONE DEL MODELLO E SUE REVISIONI

Il CdA della Società adotta il presente Modello di Organizzazione e Gestione mediante apposita delibera; il Modello è, quindi, un documento ufficiale della Società e come tale deve essere noto e rispettato a tutti i livelli.

Tramite l'adozione del Modello, quindi, la Società intende assicurarsi che dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo non siano commesse fattispecie di reato che possano non solo screditare l'immagine della Società stessa, ma anche comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive che il Decreto prevede nel caso in cui tali reati siano posti in essere a vantaggio o nell'interesse della Società.

Il presente Modello può essere modificato o integrato esclusivamente con successiva delibera del CdA, previa proposta e/o consultazione formale con l'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo provvede tempestivamente a segnalare al CdA ogni fatto o circostanza riscontrati nella propria opera di vigilanza che comportino la necessità di revisione dei contenuti del Modello, proponendone anche le eventuali modifiche.



5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un organismo della Società dotato di autonomia ed indipendenza, anche economica, nell'esercizio delle sue funzioni, di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi pertinenti per le attività dell'azienda, nonché di continuità di azione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono, quindi, possedere requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e l'onorabilità dell'organismo stesso nell'espletamento delle sue attività.

La caratteristica dell'autonomia di poteri di iniziativa e di controllo comporta che tale Organismo debba essere:

- in una posizione di indipendenza rispetto a coloro su cui deve effettuare la vigilanza;
- privo di compiti operativi;
- dotato di autonomia finanziaria.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di Vallarsa Plast è Organo monocratico il quale:

- riferisce al Consiglio di Amministrazione i risultati della propria attività di vigilanza e di controllo;
- è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza;
- è dotato di un budget di spesa annuale ad uso esclusivo;

5.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza sia dipendenti interni sia professionisti esterni

Il Consiglio di Amministrazione di Vallarsa Plast, date le dimensioni della società e le risultanze dell'analisi del rischio, ha ritenuto che la composizione dell'Organismo di Vigilanza di Vallarsa Plast possa essere **monocratica**, non impedendo il Decreto alcuna consistenza numerica particolare, lasciando all'organo amministrativo la scelta.

Il soggetto che rivestirà la funzione di Organismo di Vigilanza per Vallarsa Plast, comunque, dovrà rispondere ai requisiti indicati dal Decreto, ossia deve essere un soggetto, non facente parte della Società, né dipendente della stessa, dotato di un elevato livello di onorabilità e professionalità, scelto preferibilmente all'interno delle seguenti categorie professionali: revisori contabili; avvocati; consulenti del lavoro; esperti in materia di sicurezza e ambiente.

Ai fini di una migliore conoscenza ed un corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza (anche in forma permanente) alle proprie riunioni di soggetti quali, a titolo di esempio, i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare.

5.3 DURATA IN CARICA

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in tre (3) anni, eventualmente rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Se i tre anni scadessero in data successiva al rinnovo del CdA, terminerebbe, anticipatamente, con lo scioglimento del CdA, in modo che il nuovo consiglio di Amministrazione possa determinarsi liberamente per quanto riguarda la nomina dell'OdV.

5.4 INCOMPATIBILITÀ, DECADENZA, REVOCA E RECESSO

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, sono considerate cause di **incompatibilità** con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- essere componente esecutivo e/o non indipendente del Consiglio di Amministrazione della Società;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui al punto precedente;
- svolgere funzioni operative o di business all'interno della Società, in qualità di dipendente;
- avere conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate che ne compromettano l'indipendenza;
- avere titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o sulle controllate;
- essere stati condannati (anche in via non definitiva o nel caso di applicazione della pena su richiesta), ovvero essere sottoposti ad indagine, per la commissione di uno dei Reati rilevanti ai sensi del Decreto (nonché di reati o illeciti amministrativi di natura simile);
- essere stati condannati, anche in via non definitiva, per una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Rappresentano ipotesi di **decadenza** automatica le incompatibilità di cui sopra, la sopravvenuta incapacità e la morte.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, l'Organismo può essere revocato esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione soltanto per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di **revoca**:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei Reati (o reati/illeciti amministrativi dello stesso genere);
- il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo medesimo;
- un palese comportamento di omessa vigilanza.

Il componente dell'OdV può **recedere** in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno 1 (uno) mese, senza dover addurre alcuna motivazione; il Consiglio di



Amministrazione prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza definisce, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento nel "Regolamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza", trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni o attività.

5.5 FUNZIONI, ADEMPIMENTI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha la **funzione di vigilare** costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- sull'adeguatezza del Modello in relazione all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, sull'attuazione e sull'effettiva funzionalità delle soluzioni ipotizzate (follow-up), proponendo al Consiglio di Amministrazione della Società eventuali modifiche laddove si riscontrino esigenze di adeguamento al Modello, in relazione ai mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale, del quadro normativo di riferimento o di altri eventi significativi.

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di agire in completa autonomia per verificare l'efficacia preventiva e la effettiva attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

Nello svolgimento delle suddette funzioni, l'Organismo di Vigilanza provvede ai seguenti **adempimenti**:

- verificare periodicamente la completezza e correttezza della mappatura delle aree potenzialmente a rischio di reato ("attività sensibili"), al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività di impresa e/o della struttura aziendale;
- curare e collaborare al costante aggiornamento del Modello, vagliando eventuali proposte di aggiornamento delle procedure in essere, dando valutazioni e proponendo al CdA tutte le modifiche al Modello che ritiene necessarie;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, idonee iniziative per la diffusione, la conoscenza e la comprensione del presente Modello;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- pianificare ed effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure ed i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- fornire chiarimenti ed istruzioni per l'osservanza del presente Modello.

Ai fini dello svolgimento delle attività di cui sopra, l'organismo è dotato dei seguenti

poteri:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni aziendali;
- richiedere a tutti i destinatari del Modello informazioni e documentazione in merito alle operazioni ed agli atti compiuti nelle aree a rischio di commissione dei reati, per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- accedere liberamente tutta la documentazione aziendale;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza;
- avvalersi di personale dipendente della Società e/o di consulenti esterni di comprovata professionalità.

L'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle citate verifiche e dei suoi compiti in genere può delegare alcuni compiti di natura tecnica particolarmente complessi a soggetti terzi, dopo averne informato il CdA.

5.6 FLUSSI DI COMUNICAZIONE DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**5.6.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, Segnalazioni e Whistleblowing**

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione dello stesso segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di presunto reato ed ogni presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che deve soddisfare il Modello, la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza (art. 6, comma 2, lett. d).

A tal fine, devono essere comunicate all'organismo di vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo. Si precisa fin d'ora che i responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili dovranno comunicare periodicamente, o almeno semestralmente, all'Organismo di Vigilanza lo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche del Modello o dei predetti protocolli;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche e controlli, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesto;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche del Modello o dei suoi protocolli;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato (comprese le violazioni delle procedure), nonché attinente il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni). A tali segnalazioni sono tenuti tutti i Destinatari del Modello.

A tale ultimo riguardo, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis del D.Lgs. 231/2001, i soggetti Apicali e i Sottoposti devono riferire all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (cd.



"whistleblowing").

Ai fini delle eventuali segnalazioni, anche ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 (c.d. "whistleblowing"), sono istituiti canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consistono in:

- un indirizzo di posta elettronica: **odv@vallarsaplast.it**;
- un indirizzo di posta ordinaria - Riservato OdV - Via Risorgimento, 87 San Pietro Mussolino (VI).

Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dell'identità dei segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui all'art. 6 comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione. Sarà in ogni caso garantita, nell'ambito delle attività di gestione delle segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettua in mala fede segnalazioni non veritiere.

A mero titolo esemplificativo, le comunicazioni all'Organismo si riferiscono come minimo ai seguenti argomenti:

- eventuali violazioni e/o segnalazioni di fatti o atti anomali;
- sanzioni e procedimenti disciplinari avviati per tutte le violazioni;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per le violazioni del Modello;
- eventuali mutamenti nell'attività o nell'organizzazione aziendale;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce dello stesso e del Codice Etico;
- eventuali proposte di integrazioni e/o modifiche del Modello;
- risultati delle attività di ispezione e controllo svolte;

- informazioni ricevute dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale o Società di revisione o dal management aziendale;
- la valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

In aggiunta alle segnalazioni di cui sopra, all'Organismo di Vigilanza devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse, da chiunque ne abbia notizia:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati presupposto;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini in ambito aziendale, eventualmente anche nei confronti di ignoti, per i reati presupposto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate con specifico riferimento ai reati presupposto, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Società
- L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.



6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 PRINCIPI GENERALI

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello garantisce l'effettività del Sistema 231 e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il rispetto delle disposizioni del Modello vale ed è vincolante nell'ambito dei rapporti di lavoro o di incarico di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con Amministratori, Sindaci, dirigenti, collaboratori a progetto, part-time, nonché negli altri contratti di collaborazione. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dalla Società in piena autonomia e a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce condotta rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

A mero titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente alla procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni è ispirata al principio di proporzionalità e gradualità.

In particolare, nell'individuazione della sanzione si terrà conto degli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

Nel dettaglio, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si terrà conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con la medesima condotta;

- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile
- la condotta contestata;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

6.2 VIOLAZIONI DA PARTE DEI DIPENDENTI

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL applicato in azienda (CCNL Dipendenti delle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche) delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCNL all'art. 53, 54 e 55, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un massimo di 3 ore di paga ed indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni previste in materia dal CCNL e relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni ai sensi della legge 300/1970.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al CdA.

Fermi restando gli obblighi nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di riferimento, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- **violazione** di procedure/protocolli interni previsti o richiamati dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o **adozione**, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- **violazione** di procedure/protocolli previsti o richiamati dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o **adozione**, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- **adozione**, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- **adozione**, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o delle procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello



di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata e comunque nei limiti imposti dal CCNL di riferimento, artt. 52, 53 e 54.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del CdA, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Sempre fermi restando gli obblighi in capo all'azienda derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento di "**richiamo verbale**" il lavoratore che violi una delle procedure/protocolli interni previsti dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
2. incorre nel provvedimento di "**ammonizione scritta**" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività comprese nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
3. incorre nel provvedimento della "**multa**", non superiore all'importo di 3 di paga ed indennità di contingenza, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
4. incorre nel provvedimento della "**sospensione**" dal lavoro fino a 3 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
5. incorre nel provvedimento del "**licenziamento con preavviso**" (con diritto del datore di lavoro all'esonero immediato dalla attività lavorativa provvedendo alla liquidazione dei relativi emolumenti) il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;
6. incorre nel provvedimento del "**licenziamento senza preavviso**" il lavoratore che

adotti nell'espletamento delle attività nei Processi Sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

6.3 VIOLAZIONE DA PARTE DEGLI ORGANI SOCIALI

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (ove presente), mediante relazione scritta.

Qualora risulti che un Amministratore abbia commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, viene fin d'ora stabilito che l'Amministratore debba rinunciare alle deleghe conferitegli

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

6.4 VIOLAZIONE DA PARTE DEI COLLABORATORI ESTERNI

In caso di violazione del Modello da parte di Collaboratori o di partner commerciali ed in relazione alla gravità della violazione, l'Organismo di Vigilanza, insieme al Consiglio di Amministrazione, valuterà se porre termine al rapporto in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto in virtù di specifiche clausole in esso previste. Tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali.

6.5 SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2.BIS DEL DECRETO ("WHISTLEBLOWING")

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.



7. DIFFUSIONE DEL MODELLO: INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, procede alle attività di comunicazione e formazione del presente Modello, volte a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi da esso derivanti. Tale divulgazione avverrà attraverso i mezzi e le forme che la Società riterrà più adeguate, anche in base alla tipologia dei Destinatari.

Ciascun destinatario del Modello è tenuto alla conoscenza ed osservanza dei principi e delle regole del Modello e a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, tanto più se tale comportamento sia realizzato nell'interesse aziendale, ovvero con l'intenzione di arrecare un vantaggio alla Società.

Il Modello Parte Generale sarà in ogni caso pubblicato sul sito internet della Società e verrà affisso alla zona adibita a bacheca aziendale della Società.

Con particolare riferimento alle diverse categorie dei Destinatari, si precisa quanto segue.

7.1 SOGGETTI CON FUNZIONE DI GESTIONE, AMMINISTRAZIONE, CONTROLLO E DIPENDENTI INTERNI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti i soggetti con funzione di gestione, amministrazione, direzione e controllo.

Tale obiettivo riguarda sia le risorse già presenti in azienda, sia quelle che ne faranno parte in futuro.

Il livello di formazione e comunicazione è attuato con un differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività sensibili.

Il CdA, in collaborazione con l'OdV, stabilisce il programma di formazione specifico per il presente Modello e verifica personalmente che sia adeguato ed efficacemente attuato. Tale programma di formazione si inserisce nel più generale programma informativo e formativo rivolto al personale della Società

7.2 COLLABORATORI ESTERNI - SOGGETTI TERZI

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono portati a conoscenza di tutti i soggetti che, pur non essendo lavoratori subordinati della società, operano per conto della stessa, svolgendo nel suo interesse prestazioni o servizi, quali collaboratori esterni, agenti, fornitori o altri soggetti che hanno rapporti contrattuali con l'impresa che implicano lo svolgimento di attività in favore o per conto della medesima.

A tal fine verranno predisposte apposite informative mediante le quali i terzi verranno invitati a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e del Modello.

L'impegno al rispetto della legge e dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti dovrà essere previsto da apposita clausola contrattuale. Tale clausola dovrà prevedere la facoltà per l'azienda di procedere all'applicazione di forme di autotutela (ad esempio risoluzione del contratto, applicazione di penali etc.) laddove sia ravvisata una violazione dei principi e dei contenuti del Modello e del Codice Etico.

La Società valuterà i casi più rilevanti nei quali richiedere ai terzi l'obbligo di ottemperare

alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti formulate dall'Organismo di Vigilanza della Società e di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società le violazioni del Modello, dei principi di cui al Codice Etico o delle procedure stabilite per la loro attuazione.