

NONINO DISTILLATORI S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
ai sensi del D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

VERSIONE 1.2022
adottata con delibera del CDA del 27/06/2022
REVISIONE 1.2023 (05/04/2023)

SOMMARIO DELLA SEZIONE

1. PREMESSA.....	2
2. IL CONTENUTO DEL D.LGS. 231/01	2
3. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	4
4. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	5
5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	5
6. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	7
7. MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE	7
8. POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI.....	8
9. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	9
10. DESTINATARI DEL MODELLO	9
11. ORGANISMO DI VIGILANZA: REQUISITI.....	9
12. ORGANISMO DI VIGILANZA: INDIVIDUAZIONE.....	10
13. ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA	10
14. ORGANISMO DI VIGILANZA: FUNZIONI E POTERI.....	10
15. ORGANISMO DI VIGILANZA: FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI.....	11
16. SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO	13
17. VIOLAZIONE DEL MODELLO.....	13
18. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	14
19. DIFFUSIONE DEL MODELLO	15
20. PROFILO SOCIETARIO ED AZIENDALE DI NONINO DISTILLATORI	15
21. LE ATTIVITÀ SENSIBILI DI NONINO DISTILLATORI	15
22. I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI	15

1. PREMESSA

Nonino Distillatori S.r.l. (d'ora innanzi anche solo "Nonino Distillatori" o la "Società") conduce la propria attività nel più assoluto rispetto dei principi della legalità, della correttezza e della trasparenza e in coerenza con questa sua politica ha deciso di adottare il presente modello di organizzazione e di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01 (di seguito denominato anche solo il "Modello").

Consapevole che l'adozione e l'attuazione del Modello costituisce un adempimento meramente facoltativo, la scelta di adottarlo è stata presa con la convinzione che esso rappresenti un valido strumento per l'attuazione dei principi sopra detti e per sensibilizzare al rispetto degli stessi i suoi soci, tutti coloro che operano per la Società (organi amministrativi e di controllo, dipendenti e collaboratori) e chiunque venga a contatto con la Società (fornitori, clienti, partner commerciali e contrattuali, consulenti), ai quali tutti viene chiesto di adottare comportamenti in linea con detti principi e, comunque, tali da prevenire il rischio di commissione di reati.

Il Modello è, per definizione, uno strumento di prevenzione mirato ad organizzare l'attività d'impresa in maniera tale che essa non generi, favorisca od occulti comportamenti illeciti, ovvero sia comportamenti integranti i fatti di reato previsti e puniti in base al D.Lgs. 231/01 e alle norme di diritto penale. A tali fini, il Modello prevede l'adozione di un'organizzazione e l'attuazione di un sistema di procedure e di controllo atte, appunto, a salvaguardare la Società da comportamenti illeciti commessi al proprio interno, rendendo più efficace il sistema di *corporate governance* esistente.

2. IL CONTENUTO DEL D.LGS. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della L. 29.09.2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato adottato il D. Lgs. n. 231 (di seguito denominato anche solo il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il legislatore italiano ha adeguato la normativa nazionale alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un

regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico di società, associazioni, consorzi, etc. (di seguito anche denominati “Enti” o singolarmente “Ente”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto colpisce, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

Alla data di adozione del presente Modello, la responsabilità amministrativa dell’ente, ai sensi del D.Lgs. 231/01, si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato (per l’elenco di dettaglio si rimanda all’Allegato 2 di Parte Generale):

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art.25-bis);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis 1)
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato [art. 187 TUF] (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, comma 2);
- delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-novies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando [diritti di confine] (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25- septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies);
- delitti tentati (art. 26);
- reati transnazionali (L. 146/2016);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 L. 9/2013).

In caso di accertata responsabilità dell’Ente per i reati previsti dal Decreto, le sanzioni previste a carico dello stesso sono le seguenti (art. 9, d.lgs. 231/2001):

- **sanzioni pecuniarie**

tale tipologia di sanzione è prevista per tutti i reati-presupposto e si applica in ogni caso (artt. 10-11, d.lgs. 231/2001);

- **sanzioni interdittive**

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

- **pubblicazione della sentenza di condanna**

tale sanzione è accessoria e consiste nella pubblicazione, in uno o più giornali individuati dal giudice, e nell'affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale della sentenza o di un estratto di essa;

- **confisca**

questa tipologia di sanzione è sempre disposta sul prezzo e sul profitto del reato, cioè sul lucro tratto, direttamente o indirettamente, dal reato e sulle cose date o promesse per istigare il soggetto al reato. Quando ciò non sia possibile, è altresì prevista la possibilità di procedere alla confisca su somme di denaro, beni o altre utilità per un valore equivalente.

3. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto esclude la responsabilità dell'Ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, che l'Ente, ai fini dell'esenzione dalla responsabilità, istituisca un organo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione e gestione (di seguito denominati i "Modelli"), ai sensi del citato art. 6, commi 2 e 3, del Decreto, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività dell'Ente nel cui ambito possano essere commessi i 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 di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora

l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

4. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Come appena detto, per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria ha elaborato le proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01" e il Ministero di Grazia e Giustizia, in data 9 Aprile 2008, le ha approvate ritenendole idonee a rispondere alle esigenze descritte nel Decreto. Tale documento ha formato oggetto di un aggiornamento nel mese di giugno del 2021.

Le Linee Guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

L'Organismo di Vigilanza e l'attività di tale organismo devono rispettare i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La Società è sensibile da tempo all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha deciso già nel 2020 di dare avvio ad un'attività di analisi della propria organizzazione, delle procedure di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e ciò con la prospettiva di adottare poi il presente Modello.

Il progetto è culminato, appunto, nell'adozione del presente Modello avvenuta per delibera del Consiglio di Amministrazione, in conformità col disposto dell'art. 6, comma 1, lett a), del Decreto, con la nomina contestuale dell'Organismo di Vigilanza.

Insieme con il Modello, la Società ha adottato anche il Codice Etico, costituente parte integrante del Modello stesso.

Tale decisione è stata presa nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale la Società intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri presidi organizzativi e di controllo, nella fase preparatoria per l'adozione del presente Modello, la Società ha descritto una mappa delle sue attività aziendali e ha individuato nell'ambito di esse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", la Società ha definito i principi di riferimento del Modello, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria ritenute più pertinenti.

In particolare, ai fini della predisposizione del presente Modello la Società ha preso a riferimento le Linee Guida elaborate da Confindustria (di cui al paragrafo 4 *supra*). Tali Linee Guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese devono intendersi parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

In relazione ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, la Società ha poi tenuto conto delle prescrizioni dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e, in relazione ad esse, ha preso a riferimento le indicazioni date dalla commissione consultiva permanente per la SSL di cui al comma 5-bis della norma appena citata. Anche tali indicazioni devono intendersi parte integrante del presente Modello nella versione più aggiornata disponibile.

In relazione ai reati ambientali la Società ha tenuto conto delle Linee Guida dettate da Assoambiente (*"Modelli organizzativi e sistemi di gestione ambientale alla luce dell'estensione del D.Lgs. n. 231/2001 ai reati contro l'ambiente"*) nella versione rilasciata il 17.11.2020, approvate dal Ministero della Giustizia il 20.07.2020. Anche tali Linee Guida devono intendersi parte integrante del presente Modello nella versione più aggiornata disponibile.

Nella predisposizione del presente Modello la Società ha tenuto conto delle regole operative e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti al suo interno, ove ritenuti idonei a valere anche come misura di prevenzione dei reati e di controllo sui processi sensibili. Pertanto il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare relativa al D.Lgs. 231/01, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle prassi operative adottate dalla società. Al riguardo, è stato effettuato un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare nel Modello i sistemi di gestione già in essere.

Il Modello è composto da una “Parte Generale” (la presente) e da una “Parte Speciale”, questa seconda contenente la matrice delle attività a rischio reato e suddivisa in più capitoli, ciascuno dedicato alle fattispecie di reato ritenute rilevanti, ciascuna corredata da principi e protocolli di comportamento.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati in esso richiamati.

La Società, con l’adozione del Modello, si è assunta l’impegno di svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai reati ad oggi previsti dal D.Lgs. 231/01 e ritenuti rilevanti in relazione alla sua attività, sia in relazione all’espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto, sia in relazione a possibili evoluzioni della sua organizzazione o attività.

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati già oggi indicati dal D.Lgs. 231/01, o di eventuali nuovi reati che il legislatore riterrà di inserire nell’ambito del Decreto, la Società valuterà l’opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

6. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “ODV”), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, con l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’ODV;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

7. MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

La Società ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui essa quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all’interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che la Società ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l’attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’articolo 6, comma 2, lett. e), del Decreto.

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

8. POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno rivelato fattori di rischio relativi alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

L’analisi dei rischi è stata condotta valutando, per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01.

In questa ottica è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento:

	Probabilità “P”	Danno “D”	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le aree di attività potenzialmente a rischio sono indicate di seguito nella Parte Generale nel mentre l’analisi specifica dei reati viene trattata nella Parte Speciale del presente Modello.

Si precisa sin d'ora che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali e che l'azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. 81/08 e successive modifiche) (Allegato 8 di Parte Generale).

9. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

Nello svolgimento delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività, è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- **segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- **attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

10. DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i membri del Consiglio di Amministrazione e per tutti coloro che rivestono nella Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, per i Soci, per i dipendenti e per i collaboratori, nonché per i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

11. ORGANISMO DI VIGILANZA: REQUISITI

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/01, prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza come requisito affinché l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono i seguenti:

- autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi aziendali e deve riferire periodicamente al vertice operativo aziendale e al Consiglio di Amministrazione;
- professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve avere, nel suo insieme, competenze giuridiche in tema di prevenzione dei reati nonché competenze tecniche e conoscenze relativamente agli strumenti utili per lo svolgimento delle attività ispettive e di analisi del sistema di controllo, in ottica di prevenzione della commissione di reati.

Continuità di azione: l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente sul rispetto del Modello e a curarne l'attuazione e l'aggiornamento.

12. ORGANISMO DI VIGILANZA: INDIVIDUAZIONE

In considerazione di quanto sopra, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, la stessa ha ritenuto opportuno identificare e regolamentare tale Organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica o collegiale;
- il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza potrà essere disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione e che preveda, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione.

13. ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e stabilisce la durata dell'incarico.

All'atto della nomina viene determinato il compenso dei Componente dell'Organismo di Vigilanza e un Budget adeguato allo svolgimento delle attività a svolgere le attività di competenza.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è possibile esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei suoi compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p., ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione, a mezzo raccomandata a.r. o PEC.

14. ORGANISMO DI VIGILANZA: FUNZIONI E POTERI

Le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato anche solo "ODV") possono essere così riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito (osservanza del Modello);
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello e dei protocolli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'ODV, ma deve essere adottato dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'ODV sono così definiti:

- vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia del Modello nella prevenzione dei comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti, promuovendo, qualora necessario, l'aggiornamento;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- confrontarsi periodicamente sui temi di interesse convergente con il Collegio Sindacale, con il soggetto incaricato della revisione contabile e con i responsabili dell'audit interno, se presenti.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'ODV ha la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'ODV stesso;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'ODV stesso ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Dovrà riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività di vigilanza e controllo svolte, all'effettività e adeguatezza del Modello, alle criticità emerse e agli eventuali interventi correttivi e/o di aggiornamento ritenuti utili, segnalare al Collegio Sindacale e/o agli altri organi di controllo presenti, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni (del Modello) poste in essere dai componenti del Consiglio di Amministrazione.

15. ORGANISMO DI VIGILANZA: FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti delegati alla gestione della Società, diretti a consentire all'ODV stesso lo svolgimento delle attività di sua competenza.

A tal proposito devono essere comunicate all'ODV le seguenti informazioni:

- su base periodica, ogni informazione, dato, notizia e documento che costituisca deroga e/o eccezione rispetto alle procedure aziendali, come identificato dall'ODV e da questo formalmente richiesto;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'ODV, ogni informazione, dato, notizia e documento che sia ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento delle dette verifiche, come identificato dall'Organismo di Vigilanza e da questo formalmente richiesto;

- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'ODV.

La Società, inoltre, conformemente alla normativa in tema di *whistleblowing*, incentiva la comunicazione di segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di condotte illecite, con riferimento ai reati presupposto del D.Lgs. 231/01, e o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, da parte di chiunque (personale dipendente, collaboratori, fornitori) ne sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, e in relazione a tali segnalazioni tutela e protegga i segnalanti da misure discriminatorie e o ritorsive.

Il destinatario di tali segnalazioni è l'ODV e per la loro comunicazione la Società metterà a disposizione due canali:

- un canale convenzionale, attraverso la costituzione di una casella postale fisica intestata all'ODV all'indirizzo della sede legale dell'azienda. Tutta la corrispondenza pervenuta a tale casella postale non verrà protocollata, ma verrà consegnata chiusa all'ODV (al suo Presidente in caso di organismo plurisoggettivo), che provvederà alla sua apertura e al successivo trattamento della segnalazione;
- un canale informatico, costituito da un indirizzo mail intestato all'ODV.

Per evitare la possibilità di accessi indebiti da parte di personale dell'azienda, si suggerisce che tale indirizzo mail non risieda nei server aziendali e che lo stesso ODV non vi acceda da un computer appartenente alla rete aziendale.

Come alternativa all'indirizzo mail, può essere utilizzato un software specializzato nella gestione del *whistleblowing* e gestito da strutture terze.

L'ODV (il suo Presidente in caso di organismo plurisoggettivo) tutelerà la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

La documentazione informatica relativa alle singole segnalazioni sarà conservata in un computer non appartenente alla rete aziendale, ovvero, qualora questo non fosse possibile, in una cartella protetta da password conosciuta dal solo ODV.

La documentazione cartacea relativa alle singole segnalazioni, inclusi i documenti elaborati dallo stesso ODV, qualora conservata presso l'azienda, dovrà essere accessibile unicamente all'ODV.

Chi, all'interno dell'organizzazione, viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, è soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui al seguente capitolo.

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui al seguente capitolo.

L'ODV, all'interno del proprio regolamento o in una procedura specifica, regolerà le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime.

Ogni segnalazione deve avere come unico scopo la tutela dell'integrità della Società o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello e deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

L'ODV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione.

L'ODV è tenuto a tutelare i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e ad assicurare altresì la riservatezza dell'identità degli stessi così come la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, all'ODV devono essere trasmesse le seguenti informazioni:

- concernenti le variazioni della struttura e/o dell'organizzazione societaria e per ogni modifica i documenti aggiornati relativi a statuto, sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società;
- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca l'avvio e o lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- contratti conclusi con la Pubblica Amministrazione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

16. SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO

L'articolo 6, comma 2, lett. e), e l'articolo 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. 231/01, prevedono come necessaria la predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D.Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'ODV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto. Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

17. VIOLAZIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/01, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la Società si è dotata di una procedura interna di controllo (“Segnalazione di sospetti-Whistleblowing”) con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all’atto di nuova assunzione.

In caso di violazione delle disposizioni o delle procedure del Modello o del Codice Etico da parte del Presidente o di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l’ODV informa tempestivamente l’intero Consiglio di Amministrazione affinché tale organismo assuma, con l’intervento anche del Collegio Sindacale, le iniziative ritenute più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione del Modello da parte dell’intero Consiglio di Amministrazione l’ODV informa tempestivamente il Collegio Sindacale che adotta idonee misure sanzionatorie.

In relazione al personale dipendente, la Società rispetta le previsioni dell’Art. 7 della Legge 300/1970 e quelle contenuto nel CCNL di riferimento, sia con riguardo alle sanzioni comminabili, sia con riguardo alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione dei criteri più sopra enunciati, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati e compatibilmente con tali previsioni contrattuali, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all’importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

L’irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all’art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all’intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l’ODV.

L’inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l’azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall’applicazione da parte dell’Autorità Giudiziaria delle sanzioni e delle misura previste dal D.Lgs. 231/01.

18. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministratore provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

Il Consiglio di Amministrazione provvede all’attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l’implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l’individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell’Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione della Società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è verificata dall'ODV nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

19. DIFFUSIONE DEL MODELLO

È obiettivo di Nonino Distillatori fare in modo che il suo personale e i suoi collaboratori abbiano conoscenza dei contenuti del presente Modello, con un grado di approfondimento proporzionato al livello di rispettivo coinvolgimento nelle aree di attività a rischio. A tal fine il presente documento viene comunicato al personale e ai collaboratori sopra detti.

Ai nuovi assunti o ai nuovi collaboratori, anche ai dirigenti, viene consegnata, alla stipula del contratto che dà inizio al rapporto una copia del presente Modello.

I membri degli Organi Amministrativi e di Controllo della Società, all'atto dell'accettazione dell'incarico, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere una dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Modello.

I consulenti, collaboratori esterni e fornitori verranno messi a conoscenza del contenuto del Codice Etico e del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento non potrà costringere la Società e chi operi a contravvenire alle procedure, ai sistemi di controllo e alle regole comportamentali di tali documenti.

20. PROFILO SOCIETARIO ED AZIENDALE DI NONINO DISTILLATORI

[omissis]

21. LE ATTIVITÀ SENSIBILI DI NONINO DISTILLATORI

[omissis]

22. I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI

[omissis]