

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231***

VANDEMOORTELE ITALIA S.p.A.

Società	Vandemoortele Italia S.p.A., con sede legale in Via Fiorenzo Semini 12, Genova
----------------	---

24 settembre 2018	Adozione del Modello
-------------------	----------------------

INDICE

PARTE GENERALE

1.	Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica	pag. 08
2.	Sanzioni	pag. 12
3.	Condotte esimenti la responsabilità amministrativa	pag. 16
4.	VANDEMOORTELE ITALIA	pag. 17
5.	Il presente Modello	pag. 17
	<i>5.1 La Costituzione del Modello</i>	pag. 17
	<i>5.2 Finalità e struttura del Modello</i>	pag. 19
	<i>5.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello</i>	pag. 22
	<i>5.4 Il modello di corporate governance di VANDEMOORTELE ITALIA e il sistema organizzativo</i>	pag. 24
	<i>5.4.1 Sistema organizzativo</i>	pag. 25
	<i>5.4.2 Sistema autorizzativo e di firma</i>	pag. 25
	<i>5.4.3 Procedure manuali e presidi informatici</i>	pag. 26
	<i>5.4.4 Procedure area di Bilancio</i>	pag. 26
6.	Organismo di Vigilanza	pag. 27
	<i>6.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza</i>	pag. 29
	<i>6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	pag. 30
	<i>6.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari</i>	pag. 32
	<i>6.4 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione e tutele (whistleblowing)</i>	pag. 33
	<i>6.5 Obblighi di segnalazione dell'OdV</i>	pag. 36
	<i>6.6 Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	pag. 37
7.	Codice Etico, Principi Etici e Norme di Comportamento	pag. 38
8.	Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello	pag. 39
9.	Conferma dell'applicazione e dell'adeguatezza del Modello e verifiche periodiche	pag. 39
10.	Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello	pag. 41
11.	Diffusione e Formazione	pag. 42
	11.1 Diffusione del Modello all'interno della VANDEMOORTELE ITALIA	pag. 42
	11.2 Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi	pag. 42
	11.2.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Terzi	pag. 42
	11.3 Corsi di formazione	pag. 43

ALLEGATI - PARTE GENERALE

- (a) Reati presupposto e relative sanzioni
- (b) Descrizione della Società
- (c) Codice Etico
- (d) Sistema disciplinare

PARTE SPECIALE

1. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- 1.1 I reati di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto pag.03
- 1.2 Norme generali di comportamento pag.10

1-bis CORRUZIONE TRA PRIVATI - ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI

- 1-bis.1 I reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati previsti di cui all'art. 25 ter del Decreto pag.13
- 1-bis.2 Norme generali di comportamento pag.15

2. REATI SOCIETARI

- 2.1 I reati di cui all'articolo 25-ter del Decreto pag.16
- 2.2 Norme generali di comportamento pag.24

3. REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

- 3.1 I reati di cui all'articolo 25-septies del Decreto pag.26
- 3.2 Norme generali di comportamento pag.28
- 3.3 Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro pag.29

4. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO

- 4.1 I reati di cui all'articolo 25-octies del Decreto pag.31
- 4.2 Norme generali di comportamento pag.34

5. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

- 5.1 I reati di cui all'articolo 24-*bis* del Decreto pag.36
 5.2 Norme generali di comportamento pag.45

6. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

- 6.1 I reato di cui all'articolo 25-*bis.1* del Decreto pag.47
 6.2 Il Sistema di gestione per la qualità pag.51
 6.3 Norme generali di comportamento pag.52

7. REATI AMBIENTALI

- 7.1 I reati di cui all'articolo 25-*undecies* del Decreto pag.53
 7.2 Norme generali di comportamento pag.63
 7.3 Il sistema di gestione ambientale pag.64

8. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE E INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

- 8.1 Il reato di cui all'articolo 25 - *duodecies* del Decreto pag.66
 8.2 Il reato di cui all'articolo 25 - *quinquies* del Decreto pag.69
 8.3 Norme generali di comportamento pag.71

9. FALSITÀ IN MONETE, IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

- 9.1 Il reato di cui all'articolo 25-*bis* del Decreto pag.73
 9.2 Norme generali di comportamento pag.74

10. REATI TRANSNAZIONALI E DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

- 10.1 I reati di cui all'articolo 24-*ter* del Decreto pag.76

11. REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA

- 11.1 I reati di cui all'art. 25 *terdecies* del Decreto pag.79
 11.2 Norme generali di comportamento pag.80

12. AREE E ATTIVITÀ SENSIBILI pag.81

ALLEGATI (e) - PARTE SPECIALE

<u>DEFINIZIONI</u>

All'interno del presente documento valgono le seguenti definizioni:

Allegato/i	Gli Allegati del Modello
Attività sensibile/i	Le attività considerate a rischio reato ai sensi del Decreto nell'ambito delle Aree sensibili
Area/e o Area/e sensibile/i	Le Aree in cui è strutturata ed organizzata Vandemoortele Italia S.p.A., per come identificate negli allegati e considerate a rischio reato ai sensi del Decreto
Codice Etico	Il Codice di condotta adottato dalle Società - che recepisce i principi contenuti nel codice di condotta fornitori adottato dal Gruppo - e il documento di Politica aziendale applicabile agli stabilimenti di Genova e Ravenna, costituiscono il Codice Etico di Vandemoortele Italia S.p.A. I suddetti documenti sono parte integrante del Modello
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Vandemoortele Italia S.p.A.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Vandemoortele Italia S.p.A.
Decreto o D. Lgs. n. 231/01	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante <i>"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"</i>
Ente/i	I soggetti di cui all'art. 1 del Decreto
Gruppo	La società o l'insieme delle società che, direttamente o indirettamente, controllano o sono collegate a Vandemoortele Italia S.p.A. e/o alle società da questa controllate o a questa collegate ai sensi del Codice Civile
Linee Guida	Le Linee Guida di Confindustria approvate in data 7 marzo 2002 per come successivamente aggiornate
Modello	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato da VANDEMOORTELE ITALIA con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società

Organismo di Vigilanza OdV	Organismo istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nominato dal Consiglio di Amministrazione e deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento
Parte Generale	La parte del Modello introduttiva della disciplina del Decreto, in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello in Vandemoortele Italia S.p.A., al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute
Parte Speciale	La parte del Modello predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto e considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività svolta da Vandemoortele Italia S.p.A.
Procedure	Le policies, procedure di Gruppo direttamente implementate (o di futura adozione) dalla Società, le procedure della Società e/o le prassi comportamentali consolidate, per come descritte negli Allegati della Parte Speciale del Modello.
Società/VANDEMOOR TELE ITALIA	Vandemoortele Italia S.p.A. con sede legale in Via Fiorenzo Semini, 12, Genova (GE), cap. 16163
Soggetti Apicali	Le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo
Soggetti Sottoposti	Le persone fisiche dipendenti della società sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali
Soggetti Terzi	Soggetti diversi dai dipendenti che, a qualsiasi titolo, operino nell'interesse e/o a vantaggio della Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa. Sono tali, a titolo meramente esemplificativo: i partner commerciali, gli agenti, i fornitori, i consulenti, gli outsourcer, ecc

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

L'art. 4 del D. Lgs. n. 231/01 precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10¹ c.p., sussiste la responsabilità amministrativa

¹ Per maggiore chiarezza nell'esposizione si riportano di seguito gli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.:

Art. 7: Reati commessi all'estero

"È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

- 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;*
- 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;*
- 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;*
- 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;*
- 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".*

Art. 8: Delitto politico commesso all'estero

"Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

Art. 9: Delitto comune del cittadino all'estero

"Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/01 riguardano:

- a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
- (i) Soggetti Apicali, cioè le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo;
 - (ii) i Soggetti Sottoposti, cioè le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formati sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente vi sia un rapporto di collaborazione.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*².

b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:

- i) reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione,

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto".

Articolo 10: Delitto comune dello straniero all'estero

"Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce (...) l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

1. si trovi nel territorio dello Stato;
2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.

- ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48/2008, che ha inserito nel D.Lgs n. 231/01 l'art. 24-*bis*,
- iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge n. 94/2009, che ha inserito nel D.Lgs n. 231/01 l'art. 24-*ter*,
- iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'art. 6 della Legge n. 406/2001 che ha inserito nel D.lgs. n. 231/01 l'art 25-*bis*, per come modificati dalla Legge n. 99/2009 e dal D.lgs. 125/2016,
- v) delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*bis*.1,
- vi) reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D.lgs. n. 61/2002, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*ter* per come modificati dalla Legge 69/15 e dal D.lgs. n. 38/2017,
- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003, che ha inserito nel D.Lgs n. 231/01 l'art. 25-*ter*,
- viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dall'art. 8 della Legge n. 7/2006, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*.1,
- ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quinquies*, per come modificati dalla Legge 199/ 2016,
- x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D.lgs. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/01 l'art. 25-*sexies*,
- xi) reati previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123/2007, che ha inserito nel d.lgs. n. 231/01 l'art. 25-*septies*,
- xii) reati previsti e puniti dagli artt. 648, 648 *bis*, 648 *ter* e 648 *ter*.1 c.p. inerenti, rispettivamente, la ricettazione, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e l'autoriciclaggio così come introdotti dall'art. 63 del D.Lgs n. 231/2007, e dalla Legge 186/2014 che hanno, rispettivamente, inserito nel D.Lgs n. 231/01 e modificato l'art. 25-*octies*,

- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D.Lgs n. 231/01, l'art. 25-*novies*,
- xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che ha inserito nel D.Lgs n. 231/01 l'art. 25-*decies*,
- xv) reati ambientali previsti e puniti dal D.Lgs 121/2011 che ha inserito nel D.lgs. 231/2001 l'art. 25-*undecies* e per come modificati dalla Legge 68/2015,
- xvi) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dalla Legge 109/2012 che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'art. 25-*duodecies*,
- xvii) reati aventi carattere transnazionale³, previsti e puniti dagli artt. 416, 416 bis, 377 bis e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D.Lgs 286/1998, introdotti dalla Legge 146/2006.
- xviii) trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato e favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato introdotti dalla Legge n. 161/2017 di riforma del Codice Antimafia del 19 novembre 2017 che ha introdotto l'art. 25-*duodecies* commi 1 *bis* e 1 *ter* del D.lgs. 231/01;
- xix) reati di razzismo e xenofobia introdotti in data 12 dicembre 2017 dalla Legge Europea 2017 *“Disposizioni per l'adeguamento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea”* che ha inserito all'interno del D.lgs. 231/01 l'art. 25-*terdecies*, e successivamente modificati dall'art. 8, comma 1, D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21.

Per una descrizione dei reati presupposto e delle sanzioni previste dal D.Lgs n. 231/01 in caso di loro commissione si rinvia all'Allegato (a) della Parte Generale del Modello.

È da tenere presente, inoltre, che la norma di cui all'art. 26 del D.Lgs n. 231/01, dettata in tema di delitti tentati, prevede esplicitamente che: *“(1) Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. (2) L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

³ Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

c) l'aver commesso il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'interesse viene definito come la semplice "intenzione" psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'autorità giudiziaria.

d) il non aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In considerazione di quanto indicato ai punti a), b), c) e d) che precedono e che costituiscono i presupposti della responsabilità in commento, VANDEMOORTELE ITALIA ha scelto di predisporre ed efficacemente applicare il Modello, come illustrato al successivo paragrafo 5.

2. SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/01, costituisce la sanzione "di base", di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies "*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a **mille quote**), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione”* (art. 11, 2° comma, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/01, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, *“il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente”*.

L’art. 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	<ul style="list-style-type: none"> L’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i> È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D.lgs. n. 231/01 sono:

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

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs. n. 231/01, di seguito indicate:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti” (id est. commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D.lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. n. 231/01 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*";
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il D. Lgs. n. 231/01 prevede che il modello risponda all'esigenza di:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Secondo il D. Lgs. n. 231/01 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Confindustria ha emanato apposite Linee Guida che di concerto con il dettato normativo, con la giurisprudenza e con le *Best Practices*, costituiscono la base per la costruzione di un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo.

4. VANDEMOORTELE ITALIA

Per una descrizione della Società si rinvia all'Allegato (b) della Parte Generale del Modello.

5. IL PRESENTE MODELLO

5.1. La Costituzione del Modello

VANDEMOORTELE ITALIA gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori ed è orgogliosa delle proprie tradizioni.

La Società ritiene, pertanto, importante mantenere e migliorare ancor di più tale reputazione. In tale contesto globale, il successo a lungo termine della Società si baserà sull'eccellenza negli affari, coerente con i massimi standard etici ed il rigoroso rispetto della normativa vigente. È forte il convincimento in VANDEMOORTELE ITALIA che l'osservanza delle leggi e una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

Ciò premesso, VANDEMOORTELE ITALIA sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto.

Il Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti ivi richiamati affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. n. 231/01.

Più specificamente, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione e la formazione ed attuazione delle decisioni di VANDEMOORTELE ITALIA, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema di comportamenti in grado di integrarsi efficientemente con l'operatività dell'Ente, pur essendo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre i Soggetti Apicali i Soggetti Sottoposti nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'interesse e/o a vantaggio di VANDEMOORTELE ITALIA, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la

sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, non solo personale, ma anche per VANDEMOORTELE ITALIA, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di consumazione di tali reati.

Con l'adozione del Modello VANDEMOORTELE ITALIA si propone, infatti, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici che conformano l'attività di VANDEMOORTELE ITALIA.

L'attività di predisposizione del Modello è stata, dunque, preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo, VANDEMOORTELE ITALIA ha deciso di procedere alla sua predisposizione e adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua Corporate Governance, cogliendo, al contempo, l'occasione dell'attività svolta (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle attività sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente, le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle aree e attività sensibili, in base al quale successivamente si è dato luogo alla predisposizione del Modello.

- 1) **Identificazione delle Aree e, nell'ambito di queste, delle Attività sensibili ("as-is analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione della Società (organigrammi, attività svolte, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della sua struttura, mirate all'approfondimento delle attività sensibili e del controllo sulle stesse (procedure esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte della Società, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.).

L'obiettivo di questa fase è stato duplice: da un lato si è proceduto all'analisi del contesto in cui VANDEMOORTELE ITALIA opera dall'altro, l'analisi delle aree/ o attività sensibili è stata prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati possono, in astratto, essere perpetrati. A tale ultimo fine, si è tenuta in considerazione la storia di VANDEMOORTELE ITALIA, le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel settore e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri Enti nello stesso ramo di attività.

Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi, delle aree e delle attività sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus"

agli elementi di “compliance” e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

- 2) **Effettuazione della “gap analysis”**. Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti), in relazione alle Aree e Attività sensibili e alle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/01, si sono individuate le azioni finalizzate all'introduzione o all'integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) e che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti in VANDEMOORTELE ITALIA è stato valutato alla luce della diversa tipologia dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01. Così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l'evento illecito; nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l'intenzionalità dell'agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (di cui *infra*), pur se non accompagnati dalla volontà dell'evento.

5.2. Finalità e struttura del Modello

Il Modello predisposto da VANDEMOORTELE ITALIA sulla base dell'individuazione delle attività sensibili, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse di VANDEMOORTELE ITALIA le suddette Attività sensibili, come meglio individuate negli allegati alla Parte Speciale del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di VANDEMOORTELE ITALIA;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte di VANDEMOORTELE ITALIA, in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire a VANDEMOORTELE ITALIA, grazie a un'azione di controllo delle Aree e delle Attività sensibili, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni di VANDEMOORTELE ITALIA, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;

- individuare preventivamente le Aree e le Attività sensibili, con riferimento alle operazioni di VANDEMOORTELE ITALIA che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente e conformemente alle procedure di Gruppo applicabili alla Società tutte le operazioni di VANDEMOORTELE ITALIA svolte nell'ambito delle Aree e Attività sensibili, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno a VANDEMOORTELE ITALIA, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale "*Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*";
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale "*Nessuno può gestire in autonomia un intero processo*", in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni di VANDEMOORTELE ITALIA;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno di VANDEMOORTELE ITALIA, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con VANDEMOORTELE ITALIA svolgendo operazioni nell'ambito delle Aree e Attività sensibili, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a VANDEMOORTELE ITALIA di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che ha come obiettivo

la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle Aree e Attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, della possibilità di compiere un illecito - la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di VANDEMOORTELE ITALIA, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio - dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a VANDEMOORTELE ITALIA di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra la finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Soggetti Apicali e nei Soggetti Sottoposti, negli organi amministrativi e di controllo e nei Soggetti Terzi che svolgano, per conto e nell'interesse di VANDEMOORTELE ITALIA, Attività sensibili, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico allegato allo stesso e alle altre norme e Procedure della Società (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per VANDEMOORTELE ITALIA.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto all'Aree e alle Attività sensibili e la comminazione, da parte di VANDEMOORTELE ITALIA, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, il Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01 ("Parte Generale"), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello in VANDEMOORTELE ITALIA, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Segue poi:

- una Parte Speciale predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/01 e rispetto alle quali VANDEMOORTELE ITALIA ha inteso tutelarsi, in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività imprenditoriale svolta da VANDEMOORTELE ITALIA;
- gli Allegati (e) alla Parte Speciale costituenti il documento di mappatura, predisposti per le Funzioni in cui VANDEMOORTELE ITALIA risulta articolata e nell'ambito dei quali sono state identificate le Aree e le Attività sensibili.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, la Parte Speciale e gli Allegati, rispettivamente, alla Parte Generale e alla Parte Speciale, in considerazione del particolare contenuto, potranno essere oggetto, invece, di costante aggiornamento, secondo quanto previsto dal Modello.

Sulla base delle analisi effettuate e in considerazione della natura dell'attività svolta da VANDEMOORTELE ITALIA e dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/01, la Società ha assunto la decisione di redigere, adottare ed efficacemente attuare il presente Modello con riferimento ai seguenti reati:

- **Reati in danno della Pubblica Amministrazione;**
- **Corruzione tra privati e Istigazione alla corruzione;**
- **Reati in materia societaria;**
- **Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;**
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;**
- **Delitti informatici trattamento illecito di dati;**
- **Falsità in strumenti o segni di riconoscimento;**
- **Delitti contro l'industria e il commercio;**
- **Reati ambientali;**
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;**
- **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;**
- **Razzismo e xenofobia;**
- **Reati transnazionali e Criminalità organizzata.**

Per una descrizione dei reati, si rinvia alla Parte Speciale. Per una descrizione delle Aree e delle Attività sensibili e dei comportamenti attesi si rinvia agli Allegati alla Parte Speciale.

Per quanto riguarda invece le altre fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto e non incluse nell'elenco sopra riportato, si evidenzia che le stesse sono state valutate come non rilevanti per VANDEMOORTELE ITALIA in quanto non appare configurabile l'interesse o il vantaggio di VANDEMOORTELE ITALIA rispetto alla commissione di tali fattispecie.

In ogni caso, anche rispetto a tali fattispecie di reato, si evidenzia che svolge un ruolo fondamentale di controllo e presidio il Codice Etico che è parte integrante del Modello.

5.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione e nell'aggiornamento del Modello si è tenuto conto delle Procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is analysis") esistenti e già operanti in VANDEMOORTELE ITALIA, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle Aree e Attività sensibili, come nel seguito meglio descritti.

Il Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo, si inserisce, infatti, nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance*, dalle Procedure e dal sistema di controllo interno.

Per quanto poi concerne la prevenzione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, costituiscono parte integrante del Modello i Documenti di Valutazione dei Rischi (ex art. 28 del D.Lgs. 81/08) e tutte le Procedure previste in materia, già adottate ed applicate in Società.

Fermo quanto precede, si evidenzia che la Società ha individuato, in particolare, quali strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di VANDEMOORTELE ITALIA anche in relazione ai reati da prevenire, i seguenti presidi:

- a) il sistema di controllo interno e quindi le Procedure, il sistema delle deleghe di funzioni, della separazione delle competenze, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale ed organizzativa di VANDEMOORTELE ITALIA, nonché il sistema di controllo della gestione;
- b) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting interno ed esterno;
- c) la comunicazione al personale, l'informazione e la formazione dello stesso;
- d) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il "CCNL") applicati ai dirigenti ed agli altri dipendenti;
- e) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- f) le prassi consolidate della Società.

I principi, le regole e le Procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati e descritti dettagliatamente nel Modello, ma si intendono integralmente qui richiamati a tutti gli effetti, facendo essi parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende, laddove necessario, migliorare e integrare.

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello tutti i principi, regole, Procedure e gli altri strumenti di controllo, in qualsivoglia settore, funzione, area di attività essi trovino applicazione.

Inoltre, si dà atto del fatto che talune Attività sensibili, per come individuate nella Parte Speciale, sono (o potranno essere) svolte da soggetti appartenenti ad altre società del Gruppo che hanno, a loro volta, adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 e con le quali la Società ha stipulato (o stipulerà) appositi contratti di servizio infragruppo.

Nel caso in cui, invece, alcune Attività sensibili siano svolte da società del Gruppo che non abbiano adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01 o, comunque, da Soggetti Terzi, la Società assicura che i relativi contratti contengano tutte le clausole necessarie a garantire

che tali soggetti adottino comportamenti che rispettano i principi di cui al D. Lgs. n. 231/01, al Modello e, in ogni caso, al Codice Etico.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra riportato, sono:

- I requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/01 ed, in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno a VANDEMOORTELE ITALIA del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti della Società ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di **risorse** adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente attendibili;
 - l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso (controllo *ex post*);
 - l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli della Società delle regole comportamentali e delle Procedure istituite.

- I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
 - il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
 - la **definizione di poteri** autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la **comunicazione all'Organismo di Vigilanza** delle informazioni rilevanti.
 - la preminenza da conferirsi – nell'attuazione del sistema di controllo – alle **Aree e Attività sensibili**, ferma restando la doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale.

5.4 Il modello di *corporate governance* di VANDEMOORTELE ITALIA ed il sistema organizzativo

Come già accennato, il Modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance*, dalle Procedure e dal sistema di controllo interno della Società.

Si ribadisce che le Procedure che non vengono singolarmente richiamate nel Modello costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello stesso.

5.4.1 Sistema Organizzativo

Con riferimento al livello di adeguatezza del sistema organizzativo interno, questo è stato valutato sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell' organigramma di VANDEMOORTELE ITALIA.

L'assetto del sistema organizzativo di VANDEMOORTELE ITALIA viene rappresentato nei seguenti documenti:

- organigramma di VANDEMOORTELE ITALIA, documento che identifica per ciascuna funzione aziendale:
 1. la dipendenza gerarchica;
 2. l'eventuale dipendenza funzionale.

5.4.2 Sistema autorizzativo e di firma

È regola generale di VANDEMOORTELE ITALIA che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto di VANDEMOORTELE ITALIA.

Al fine di garantire una corretta gestione del presente sistema sono pertanto previsti:

- poteri di firma relativi ad autorizzazione alla spesa, alla negoziazione ed ai pagamenti, attribuibili attraverso atti interni e/o conferiti con procure;
- poteri di "rappresentanza permanente", attribuibili tramite procure registrate in relazione all'esercizio di responsabilità permanenti nell'organizzazione aziendale.

Inoltre, è previsto che l'esercizio dei poteri nell'ambito del processo decisionale sia sempre svolto da posizioni di responsabilità congruenti con l'importanza e/o la criticità di determinate operazioni economiche.

Al riguardo si evidenzia che la Società ha implementato un sistema di deleghe interne in modo da garantire che l'assetto dei poteri autorizzativi e di firma in essere in VANDEMOORTELE ITALIA siano sempre coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali delle differenti Funzioni e conformi ai poteri formalmente conferiti.

5.4.3 Procedure manuali e presidi informatici

Nell'ambito del sistema organizzativo di VANDEMOORTELE ITALIA è stato predisposto un complesso sistema di Procedure, volto a disciplinare lo svolgimento della attività della Società nel rispetto dei principi del Decreto.

5.4.4 Procedure Area di Bilancio

Tutte le attività di VANDEMOORTELE ITALIA che possono avere ripercussione sul Bilancio sono soggette ad un articolato e specifico processo di verifica e di controllo.

Tale sistema di monitoraggio garantisce di evitare:

- scostamenti nell'applicazione dei principi, nazionali ed internazionali, di redazione del bilancio;
- il verificarsi di situazioni anomale e che possano dare origine anche ad un rischio rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto.

Le direttive dello specifico settore, inoltre, sono strutturate in modo da consentire la costante e puntuale verifica delle attività svolte dai vari attori della Società anche allo scopo di individuare, prontamente, eventuali situazioni giudicabili anomale.

Fermo quanto precede, si segnala che alcune della Attività sensibili relative all'Area di Bilancio sono e/o potranno essere svolte da società del Gruppo che hanno adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01 o da Soggetti Terzi con i quali la Società ha stipulato contratti contengano tutte le clausole necessarie a garantire che tali soggetti adottino comportamenti che rispettino i principi di cui al D. Lgs. n. 231/01, al Modello e, in ogni caso, al Codice Etico, conformemente quanto previsto dal paragrafo 11.2.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire alla Società l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è necessaria l'individuazione e la costituzione, all'interno della propria struttura, di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le relative modificazioni al Consiglio di Amministrazione. La Società, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'OdV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. n. 231/01, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, le scelte circa i componenti dell'OdV hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

Il Consiglio di Amministrazione può, in sede di nomina dell'Organismo di Vigilanza, assumere alternativamente una delle seguenti decisioni:

1. attribuire, conformemente a quanto previsto dalla legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di Stabilità 2012), le funzioni e competenze dell'OdV al Collegio Sindacale;
2. nominare un OdV monocratico, costituito da un soggetto esterno alla realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D.Lgs. n. 231/01 e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti; oppure
3. costituire un organismo collegiale misto.

In tale ultimo caso, i componenti dell'OdV verranno identificati nel numero stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e dovranno essere individuati tra soggetti che garantiscano il possesso dei seguenti requisiti:

- a) almeno un soggetto deve essere scelto all'esterno della Società, tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D.Lgs. n. 231/01 e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti;
- b) almeno un soggetto deve essere scelto tra i componenti del Collegio Sindacale o, in alternativa, tra soggetti appartenenti alla Società o al Gruppo e privi di deleghe nell'ambito delle Aree e Attività sensibili.

L'OdV è supportato nello svolgimento della propria attività da un Segretario, nominato dall'Organismo di Vigilanza ed i cui compiti saranno definiti all'interno del Regolamento dell'OdV stesso. Il Segretario, svolgendo la propria attività in stretto contatto con l'OdV, garantisce che tutte le attività relative al Decreto e al Modello la cui implementazione venga richiesta dal Consiglio di Amministrazione o dall'Organismo di Vigilanza siano attuate nei tempi richiesti e con l'atteso livello di qualità.

L'OdV nominato, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

- a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) continuità d'azione. L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.⁴;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

⁴ Art. 2382 c.c. "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

- g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società nell'ambito delle Aree e Attività Sensibili;
- i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha individuato i soggetti in possesso delle caratteristiche professionali e morali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

6.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica per il periodo stabilito nella relativa delibera di nomina. Essi sono rieleggibili.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca. Costituisce una giusta causa di revoca l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità, il grave inadempimento, da parte dei membri dell'OdV, ai doveri loro imposti dalla legge o dal Modello.

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'OdV ha facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di rinunciare all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'OdV uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'Organismo di Vigi-

lanza nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, su proposta dell'OdV, in merito alle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'Organismo di Vigilanza ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente, il Vice Presidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione. Ai componenti dell'OdV spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede: la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, le modalità di nomina del Presidente ed, eventualmente, del Vice Presidente, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.

6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Da un punto di vista generale, all'OdV spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

- a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OdV ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- verificare l'efficacia delle Procedure di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai termini del Decreto;
- controllare costantemente l'attività di VANDEMOORTELE ITALIA al fine di ottenere una rilevazione aggiornata delle Aree in cui è strutturata la Società e delle Attività sensibili rispettivamente svolte in modo da poter determinare in quali di queste Aree, e Attività sensibili e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, nonché degli ulteriori reati ricompresi nell'ambito di efficacia del Modello stesso, a seguito dell'adozione di future delibere del Consiglio di Amministrazione in tal senso, identificando per ogni strategia, attività aziendale, il rischio di commissione dei reati medesimi, determinandone, altresì, l'impatto sulla Società in funzione del grado di probabilità di accadimento ed individuandone i criteri e le metodologie necessarie per evitarne la commissione;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree e Attività sensibili come definite negli Allegati alla Parte Speciale del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società e verificare la documentazione organizzativa interna contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il funzionamento del Modello;
- verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del Modello sia conservata, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello medesimo;
- predisporre quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;
- verificare l'adeguatezza della procedura documentata predisposta dalla Società per stabilire le modalità necessarie per l'identificazione, l'archiviazione, la protezione, la reperibilità, la durata della conservazione e la modalità di eliminazione delle anzidette registrazioni;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le Aree e, nell'ambito di queste le Attività sensibili. Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'OdV ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso la sede dell'OdV medesimo;
- condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che le previsioni contenute nella Parte Speciale del Modello e negli allegati alla Parte Generale e Speciale siano adeguate con quanto previsto dal Decreto, proponendo al Consiglio di Amministrazione, in caso contrario, un aggiornamento delle previsioni stesse.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili di Funzione al rispetto dei modelli di comportamento;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Considerate le funzioni dell'OdV ed i contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici); l'OdV, inoltre, si può avvalere del supporto delle altre funzioni della Società che, di volta in volta, si rendesse necessario per un'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV deve coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici e precisamente: con la funzione Head of Finance per il controllo dei flussi finanziari, con l'Amministratore Delegato per i profili operativi delle decisioni societarie e, in generale, con tutte le altre funzioni per il monitoraggio e l'implementazione del sistema di controllo.

Nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della Società o dell'OdV, quest'ultimo – al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento – qualora lo ritenga opportuno, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV.

I consulenti esterni alla Società dei quali, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e non dovranno incorrere in alcuna delle cause di ineleggibilità previste in capo ai membri dell'OdV.

Mediante appositi documenti organizzativi interni verranno stabiliti: (i) i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, (ii) il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, (iii) il ruolo e le responsabilità specifiche conferiti da parte dell'OdV al personale stesso.

6.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'OdV ha il compito di informare gli organi societari secondo le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza annuale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

6.4 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione e tutele (*whistleblowing*)

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle Attività sensibili, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai Soggetti Apicali e ai Soggetti Sottoposti, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro e/o della prestazione, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

6.4.1 Segnalazioni da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti aventi carattere generale

I Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti devono informare tempestivamente l'OdV in merito ad illeciti che in buona fede ritengano altamente probabile che si siano verificati e che siano rilevanti ai fini del Decreto o in merito a violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni, secondo le modalità previste nel Modello.

6.4.2 Modalità di segnalazione (*whistleblowing*)

Relativamente al sistema di comunicazione di condotte non conformi, le segnalazioni di cui ai paragrafi precedenti devono essere effettuate nel rispetto della procedura nel seguito descritta.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di Funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione non dia esito o il segnalante si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di Funzione, il segnalante deve rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

In tal senso, il dipendente e/o i Soggetti Terzi che vengano a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico dovranno rifarsi all'apposito canale di comunicazione della Società indicato nell'Allegato (b) della Parte Generale del Modello o inviare una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società, presso la sede principale della stessa.

Ai fini del presente paragrafo, la segnalazione di cui ai precedenti paragrafi deve avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il Soggetto Apicale o il Soggetto Sottoposto è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni e, nel caso, loro nominativi;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

I segnalanti che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta tradizionale. In ogni caso, i segnalanti anonimi sono invitati a fornire tutte le informazioni sopra riportate e, comunque, sufficienti a consentire un'indagine adeguata.

Fermo quanto precede, costituisce giusta causa di rilevazione delle informazioni e/o notizie coperte da segreto⁵ aziendale, professionale, scientifico e industriale l'ipotesi in cui il segnalante rilevi, attraverso le modalità previste dal presente paragrafo, le suddette informazioni e/notizie al fine di tutelare l'integrità della Società nonché per prevenire e reprimere possibili condotte di malversazioni.

6.4.3 Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

⁵ Si fa riferimento in particolare agli obblighi previsti dall'art. 326, 622 e 623 del codice penale e dall'art. 2105 del codice civile.

Pertanto chiunque intervenga, direttamente e /o indirettamente, nel processo di gestione della segnalazione è tenuto a rispettare le seguenti misure a tutela del segnalante:

- ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- ha l'obbligo di assicurare l'assoluta riservatezza e anonimato – se previsto - dell'identità della persona segnalante;
- ha l'obbligo di garantire la riservatezza e segretezza delle informazioni e dei documenti acquisiti, fatto salvo, in caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, gli obblighi di comunicazione in favore delle funzioni competenti ad avviare eventuali procedure disciplinari.

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno. Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza. La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste al paragrafo 6 dell'Allegato d della Parte generale. In ogni caso, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste al paragrafo 6 dell'Allegato d della Parte generale.

6.4.4 Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione nei termini descritti ai paragrafi precedenti, fermo restando il rispetto delle misure identificate al paragrafo 6.4.3 l'OdV, inoltre, deve:

- esaminare accuratamente la segnalazione ricevuta, acquisendo la documentazione e le informazioni necessarie all'istruttoria – anche tramite il coinvolgimento di altri Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti;
- informare eventuali soggetti coinvolti nell'attività di indagine in merito alla riservatezza della segnalazione, ammonendo costoro circa il divieto di divulgare a terzi informazioni circa l'indagine;
- redigere apposito verbale, sia nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, sia nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- garantire l'archiviazione del fascicolo, che conterrà i documenti acquisiti ed il verbale redatto.

6.4.5 Ulteriori obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali

Fermo quanto precede, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all' indirizzo di posta elettronica dell'OdV indicato all'Allegato b le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative all'esecuzione di opere di ristrutturazione, di bonifica, di manutenzione degli immobili di proprietà o in gestione alla Società, nei limiti in cui dette operazioni comportino dei contatti con la Pubblica Amministrazione.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

6.5 Obblighi di segnalazione dell'OdV

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ed il Collegio Sindacale, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti; in caso di conflitto di interessi, informare gli

organi non interessati dal conflitto e, laddove questi non vi siano, informare l'Assemblea dei Soci;⁶

- nei limiti delle proprie competenze, fornire il supporto richiesto dal Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e dal Collegio Sindacale e, ove necessario, dall'Assemblea dei Soci, al fine di valutare le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate.

6.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione o segnalazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Le attività di verifica dell'OdV sono verbalizzate in apposito Libro. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OdV stesso.

⁶ Previsione da Linee Guida.

7. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO

La Società da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico.

La Società è consapevole, per le dimensioni e l'importanza delle sue attività, di svolgere un ruolo rilevante rispetto al mercato, allo sviluppo economico e al benessere delle persone che lavorano o collaborano con la Società stessa e delle comunità in cui è presente.

A tal fine, la Società si impegna a garantire che tutte le attività poste in essere in nome e/o per conto della Società siano conformi alla normativa vigente e orientate all'interesse sociale, nonché ai principi di trasparenza, efficacia, efficienza e buona fede.

In questa prospettiva, la Società intende aderire ai principi di cui al D. Lgs. n. 231/01 mediante l'adozione del Modello, del quale costituisce parte integrante il Codice Etico, Allegato (c) della Parte Generale del Modello.

Resta inteso che, in caso di contrasto tra le previsioni contenute nel Codice Etico e le Procedure di cui al Modello, dovrà essere riconosciuta prevalenza alle prescrizioni e alle Procedure descritte nel Modello, laddove maggiormente restrittive.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

Per una descrizione del Sistema Disciplinare adottato dalla Società si rinvia all'Allegato (d) della Parte Generale del Modello.

9. CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE

VANDEMOORTELE ITALIA è dotata di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma coerenti con le responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.

VANDEMOORTELE ITALIA si avvale, nell'area della gestione amministrativa e più in generale, di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da Procedure in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale, così da poter procedere, in qualsiasi momento, all'esecuzione di controlli che individuino la genesi, le finalità e le motivazioni dell'operazione oggetto di esame, con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica della correttezza e legittimità dell'operazione stessa.

Il Modello, come evidenziano sia la Parte Generale, sia la Parte Speciale, ha inoltre individuato un sistema di controllo mirato alla tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Tale sistema è in particolare rappresentato dai processi interni della VANDEMOORTELE ITALIA che ne descrivono l'attività, l'organizzazione interna, le Procedure ed i controlli applicati nella gestione amministrativa, avendo specifico riguardo ai flussi finanziari, nonché dalle Procedure speciali che trovano applicazione nei settori relativi alla gestione della Società, della contabilità e di altre aree dettagliatamente individuate e che garantiscono la correttezza dell'attività posta in essere.

Infine il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per VANDEMOORTELE ITALIA

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del Modello è necessario procedere ad una verifica periodica del reale funzionamento del Modello con le modalità che verranno stabilite dall'OdV.

Sarà, infine, cura di VANDEMOORTELE ITALIA procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute dall'OdV in merito all'attuazione del Modello nello svolgimento delle Attività sensibili, delle azioni intraprese da parte dell'OdV o da parte degli altri soggetti competenti, delle

situazioni ritenute a rischio di commissione di reato, della contezza e della consapevolezza dei destinatari del Modello in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute, per mezzo di interviste spot.

L'OdV verifica con continuità l'efficacia del Modello ai fini della prevenzione dei reati, valutando i dati significativi emersi dai controlli e dai risultati delle verifiche interne.

10. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un “*atto di emanazione dell’organo dirigente*” [in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. n. 231/01], la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze dell’Ente ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l’ausilio dell’OdV, è chiamato ad integrare la Parte Generale, la Parte Speciale del Modello con altre tipologie di reato che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della VANDEMOORTELE ITALIA, possano essere ritenute rilevanti.

Fermo quanto precede, ogni modifica attinente agli Allegati della Parte Speciale del Modello che dovesse essere apportata dal relativo Responsabile di Funzione deve essere comunicata all’Organismo di Vigilanza, affinché ne valuti la rilevanza ai fini dell’eventuale aggiornamento anche della Parte Generale, dei relativi Allegati e della Parte Speciale e, nel caso, proponga al Consiglio di Amministrazione le relative modifiche.

È, in particolare, attribuito all’OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l’altro, nella:

- i) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- ii) revisione dei documenti societari che formalizzano l’attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative “sensibili” o comunque che svolgono un ruolo di snodo nell’ambito delle Aree e Attività sensibili;
- iii) aggiornamento degli Allegati alla Parte Generale e Speciale in considerazione di nuove fattispecie di reato inserite all’interno del D. Lgs 231/01 o di nuove attività di business che vengano intraprese da VANDEMOORTELE ITALIA.

Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l’efficacia del Modello.

11. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

11.1 Diffusione del Modello all'interno della VANDEMOORTELE ITALIA

VANDEMOORTELE ITALIA, in coordinamento con l'OdV, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello per una sua capillare conoscenza ed applicazione all'interno della Società.

A questo scopo, l'OdV, in stretta cooperazione con VANDEMOORTELE ITALIA e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello all'interno della Società.

La notizia dell'adozione del presente Modello da parte del Consiglio di Amministrazione è resa pubblica con idonee modalità.

11.2 Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi

VANDEMOORTELE ITALIA promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Soggetti Terzi.

A questo scopo, l'OdV, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione dei principi del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello o del Codice Etico .

VANDEMOORTELE ITALIA, previa proposta dell'OdV, dovrà, inoltre:

- a) fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche e le Procedure indicate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per VANDEMOORTELE ITALIA la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la Società stessa a violare le previsioni del Modello.

11.2.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Terzi

I Soggetti Terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello o vengano a conoscenza di alcune delle circostanze elencate al paragrafo 6.4.2.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, inviando una e-mail all'indirizzo indicato nell'Allegato (b) della Parte Generale del Modello oppure inviando una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società presso la sede legale.

VANDEMOORTELE ITALIA garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e

che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

11.3 Corsi di formazione

Per un efficace funzionamento del Modello, la formazione del personale dirigente e di altro personale dipendente è gestita dalla Società in stretta cooperazione con l'OdV.

In particolare i corsi di formazione hanno ad oggetto l'intero Modello organizzativo in tutte le sue componenti, in particolare:

- il D.Lgs. n. 231/01 ed i reati da esso richiamati;
- il Modello;
- il Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema sanzionatorio.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la VANDEMOORTELE ITALIA. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.

I destinatari della formazione, sono tenuti a:

- acquisire conoscenza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

ALLEGATI PARTE GENERALE

- (a) Reati presupposto e relative sanzioni
- (b) Descrizione della Società
- (c) Codice Etico
- (d) Sistema Sanzionatorio