



Le Forme del Gusto

Trentin S.p.A.

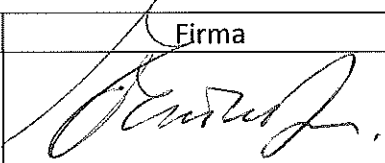
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**



Le Forme del Gusto

TRENTIN S.P.A

Titolo	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale
--------	--

Edizione	Motivazioni	Data approvazione CDA	Firma
01	Prima stesura	29/06/2017	



Le Forme del Gusto

Sommario

PREMESSA	6
CAPITOLO I	7
INQUADRAMENTO NORMATIVO	7
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti	7
1.2 Soggetti destinatari	8
1.3 Elementi costitutivi della responsabilità	8
1.4 Responsabilità amministrativa e concorso nel reato	10
1.5 Reati commessi all'estero	11
1.6 Vicende modificative dell'Ente	12
1.7 Le sanzioni	12
1.8 I reati presupposto	16
1.9 Esonero dalla responsabilità – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.	17
1.10 Procedimento di accertamento dell'illecito	19
1.11 Fonti del Modello	19
CAPITOLO 2	21
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TRENTIN S.P.A.....	21
2.1 Principi ispiratori e finalità del Modello	21
2.2 Struttura ed elementi costitutivi del Modello.....	22
2.3 Approccio metodologico	24
2.4 Avvio del progetto ed individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001	26
2.5 Identificazione dei key officer.....	27
2.6 Analisi dei processi e delle attività sensibili	28
2.7 Gap analysis.....	28



Le Forme del Gusto

2.1.	Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo	29
CAPITOLO 3		31
MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI TRENTIN S.P.A.		31
CAPITOLO 4		38
L'ORGANISMO DI VIGILANZA		38
4.1	L'Organismo di Vigilanza	38
4.2	L'Organismo di Vigilanza di Trentin S.p.A.....	41
4.3	Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza	41
4.4	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	43
4.5	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	45
4.6	Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	49
4.7	Raccolta e conservazione delle informazioni.	51
4.8	Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	51
CAPITOLO 5		54
SISTEMA DISCIPLINARE.....		54
5.1.	Funzione del sistema disciplinare	54
5.2.	Misure nei confronti dei lavoratori subordinati di livello non dirigenziale.....	54
5.3.	Misure applicate nei confronti dei dirigenti	58
5.4.	Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione	58
5.5.	Misure nei confronti dei Sindaci	58
5.6.	Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori	58
CAPITOLO 6		59
PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE		59
6.1.	Premessa.....	59
6.2.	Dipendenti	60



Le Forme del Gusto

6.3. Altri destinatari.....	61
CAPITOLO 7	63
ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO	63
7.1. Adozione del Modello	63
7.2. Aggiornamento e adeguamento	63
7.3. Prima applicazione del Modello.....	64



Le Forme del Gusto

PREMESSA

Trentin S.p.A. è un'azienda casearia presente sul territorio nazionale dal 1946. Creata e gestita da più generazioni dalla Famiglia Trentin.

Nello specifico, la Società svolge attività di selezione di formaggi, taglio e confezionamento di una vasta gamma di prodotti tipici italiani, formaggi a pasta dura e semi-dura, grattugia e confezionamento di formaggi a pasta dura come "Grana Padano".

La filosofia aziendale è costituita da sintesi tra una solida ed appassionata cultura del settore ed una pluriennale esperienza, che si basa su quattro fattori chiave:

- il *marketing*;
- le migliori fonti di produzione collegate con l'azienda;
- una gamma equilibrata, di ottima qualità e ad alta rotazione;
- una struttura capillare, puntuale ed igienicamente inappuntabile.

Trentin S.p.A. ha la propria sede legale presso il proprio stabilimento produttivo in Cerea (VR), via Genova, 19.

L'azienda è certificata secondo lo standard BRC Global Standards for Food Safety e IFS International Featured Standards.

A livello estero, Trentin s.p.a detiene al 100% la Trentin USA, INC con sede in 1220 N, Market Street, Ste 806, Wilmington DE 19801 County of New Castle State of Delaware, che ha attività di commercio dei prodotti della Trentin s.p.a tramite un centro logistico che cura il magazzinaggio e la spedizione al cliente finale.



Le Forme del Gusto

CAPITOLO I

INQUADRAMENTO NORMATIVO

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" è stato emanato in esecuzione della Legge 29 settembre 2000, n. 300 in ottemperanza agli obblighi previsti dalla convenzione OCSE del settembre 1997 e da altri protocolli internazionali.

Originariamente prevista soltanto in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità dell'Ente è stata estesa, per effetto di successivi provvedimenti normativi, ad ulteriori fattispecie.

Tra le più rilevanti innovazioni si segnala l'introduzione, avvenuta con l'art. 9 della L. 123/2007, dell'art. 25 septies, il quale ha inserito tra i reati presupposto l'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, con conseguente configurabilità della responsabilità degli enti, per la prima volta, anche per reati di carattere colposo.

Di particolare importanza per le industrie alimentari è stata inoltre l'introduzione, con la L. 99/2009, della lettera f) dell'art. 25bis "Falsità in strumenti e segni di riconoscimento", dell'articolo 25bis.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e 25novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore".

Successivamente il D. Lgs 121 del 7 luglio 2011, pubblicato sulla G.U. del 01.08.2011 ed in vigore il 16.08.2011, ha inserito l'art. 25undecies relativo ai reati ambientali, in seguito modificato ad opera della L. 22 maggio 2015, n. 68, la quale ha introdotto, in un nuovo Titolo VIbis nel Libro II del Codice Penale, ulteriori fattispecie criminose in materia ambientale, alcune delle quali – in virtù del richiamo operato proprio dall'art. 25undecies così novellato – sono suscettibili di fondare una responsabilità da reato dell'Ente se commesse nel suo interesse o vantaggio da soggetti apicali o sottoposti in seno al medesimo.

Di fatto le tre macro aree maggiormente a rischio per le aziende agroalimentari quali la sicurezza sul lavoro, le frodi in commercio e la tutela della proprietà industriale nonché la tutela ambientale sono oggi soggette al D. Lgs. 231/01.



Le Forme del Gusto

Di seguito vengono illustrati i principali aspetti normativi della responsabilità amministrativa dipendente da reato.

1.2 Soggetti destinatari

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono **gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.**

La disciplina non si applica *"allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale"* (art. 1, comma 3).

Alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio - per esempio in base a un rapporto concessorio - e società controllate da pubbliche amministrazioni mentre è stato superato il tentativo di includere le imprese individuali tra i destinatari della disciplina della responsabilità da reato degli Enti. La più recente giurisprudenza di legittimità ha infatti confermato che il Decreto 231 può applicarsi solo ai soggetti collettivi ¹.

1.3 Elementi costitutivi della responsabilità

Gli Enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati specificatamente indicati nel decreto, alle seguenti condizioni:

✓ **COMMISSIONE DEL FATTO DA PARTE DI SOGGETTI APICALI O DA SOGGETTI AD ESSI SOTTOPOSTI**

Per soggetti APICALI si intendono persone che **rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente.** Essi in via esemplificativa sono identificati dall'art. 5 comma 1 lett. a) D.Lgs. 231/01 nelle seguenti figure:

- il legale rappresentante,
- l'amministratore unico ovvero l'amministratore delegato;
- il direttore generale;

anche qualora detti soggetti svolgano le rispettive funzioni nell'ambito di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (es. direttori di stabilimento);

¹ Cass., VI sez. pen., 30085/2012.



Le Forme del Quirato

- tutti quei soggetti che esercitino un penetrante controllo c.d. di fatto sull'Ente².

I c.d. soggetti SOTTOPOSTI, invece, sono descritti dall'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto come **quei soggetti che sottostanno alla direzione o vigilanza di un apicale**. Si tratta, in poche parole, di tutti coloro che siano privi di un'autonomia amministrativa ed organizzativa, dovendo rispondere alla direzione o alla vigilanza del legale rappresentante o dell'amministratore o, ancora, del direttore di un'unità organizzativa dell'Ente. Tali persone, agendo per conto dell'ente nell'ambito dei poteri loro affidati, ben possono rendersi autori di condotte illecite che riverberano i loro effetti nella sfera giuridica dell'ente stesso nei termini richiesti per configurare la conseguente responsabilità amministrativa³.

✓ **NELL'INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE**

Come specificato dall'art. 5, il reato deve essere commesso dai soggetti sopra descritti nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso; conseguentemente **resta esclusa la responsabilità dell'Ente qualora la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi**.

In estrema sintesi il "vantaggio" fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica per l'Ente. L'"interesse" implica soltanto la finalizzazione della condotta illecita, integrante il reato presupposto, verso quella utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento.

I due requisiti sono considerati alternativi per cui, se un interesse dell'Ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Tuttavia, da quando il catalogo dei reati-presupposto è stato esteso per includervi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25septies del Decreto 231) e, più di recente, i reati ambientali (art. 25undecies), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi.

² Ad esempio, l'amministratore di fatto il quale, benché sprovvisto di qualsivoglia qualifica formale, si ingerisca nella gestione della società, ovvero del socio tiranno, cioè quel soggetto detentore della quasi totalità delle azioni e che, per l'effetto, detti le linee di politica aziendale o il compimento di determinate operazioni).

³ Talvolta può accadere che la posizione di apicale sia ricoperta da soggetti che, stando all'organigramma aziendale, rivestono la qualifica di sottoposto. Ciò è possibile grazie all'istituto della **delega di funzioni**, ossia a quello strumento attraverso il quale gli "apicali" trasferiscono alcune delle loro attribuzioni ad altri soggetti - che ben possono essere "sottoposti" - dotandoli dei necessari poteri decisionali e di autonomia gestionale e finanziaria. Ebbene, per effetto della delega, tali soggetti sottoposti rientrano nella categoria degli apicali, con le conseguenti ripercussioni in ordine agli oneri probatori per l'accertamento della responsabilità dell'ente. A tal proposito, è di fondamentale importanza che la delega sia sostanziale, non solo formale, e che risponda a tutti i requisiti individuati dalla giurisprudenza per la sua validità. Rimane ferma, in ogni caso, la responsabilità penale del delegante sotto il profilo della *c.d. culpa in eligendo o in vigilando*: qualora il delegato prescelto non sia persona idonea all'esercizio della funzione delegata oppure il delegante ometta di esercitare un controllo sull'attività del delegato o sia a conoscenza dell'illecito commesso da quest'ultimo, anche il delegante risponderà in sede penale per il reato commesso dal delegato.



Le Forme del Gusto

La giurisprudenza⁴ ha ritenuto che **nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'Ente andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto al solo evento dello stesso.** Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'Ente, non può dirsi altrettanto nei reati-presupposto a base colposa, attesa la non volontarietà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell'articolo 43 del Codice Penale.

Si pensi, infatti, ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro: difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'Ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'Ente potrebbero ravvisarsi **nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.**

La responsabilità amministrativa degli Enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

1.4 Responsabilità amministrativa e concorso nel reato

La responsabilità dell'Ente può sussistere anche laddove l'autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'Ente medesimo.

Tale ipotesi è chiaramente rappresentata nel Codice Penale e, in particolare, negli artt. 110 c.p.⁵ e 113 c.p.⁶ Risulta, invece, non altrettanto immediata la sua rilevanza ai fini del Decreto 231.

Diversi possono essere i settori di *business* nei quali può più facilmente annidarsi il rischio del coinvolgimento del dipendente, in concorso con altri, nella commissione di un c.d. reato presupposto, con conseguente responsabilità dell'Ente ove ricorrano i presupposti di interesse e/o vantaggio. In particolare, rilevano i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di *partnership*⁷.

⁴ *Inter alia* Trib. Cagliari, sent. 13 luglio 2011

⁵ *"Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita."*

⁶ *"Nel delitto colposo, quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso"*

⁷ A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegue l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, D. Lgs. n. 81/2008).

Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale. Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, D. Lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato.



Le Forme del Gusto

Al riguardo, si rileva che la mancata valutazione dei relativi indici di rischio può determinare l'accertamento di un'ipotesi concorsuale in ordine a gravi reati presupposto. In questi casi, peraltro, non si può escludere il rischio che l'impresa committente un'opera o un servizio venga coinvolta a titolo di colpa nei reati intenzionalmente compiuti dall'impresa criminale affidataria, per aver trascurato di valutare in via preliminare il proprio potenziale *partner* alla luce delle specifiche indicazioni di pericolosità previste dalla legge.

1.5 Reati commessi all'estero

L'articolo 4 del Decreto 231 prevede che gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice Penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'Ente è perseguibile quando:

- ha in Italia la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o dalla sede legale (per gli Enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (per gli Enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'Ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Quanto all'ambito di applicazione della disposizione in esame, è soggetto alla normativa italiana - quindi anche al Decreto 231 - ogni Ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia, però, in Italia, la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

Altro ambito da considerare è quello riguardante il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che manchi di considerare - o escluda in modo non motivato - taluni indici di valutazione previsti per legge ai fini della selezione dei propri *partner* commerciali (cfr. le c.d. *white list* previste dalla legge n. 190/2012 e disciplinate dal DPCM del 18 aprile 2013, che istituisce l'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori esposti maggiormente a rischio).



Le Forme del Quotidiano

1.6 Vicende modificative dell'Ente

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda⁸.

In caso di **trasformazione**, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 tiene ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di **fusione**, l'Ente che ne risulta (anche in caso di fusione per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione stessa (art. 29 del D. Lgs. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre, nel caso di **scissione parziale**, che la società scissa rimanga responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

1.7 Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9, D. Lgs. 231/2001 le sanzioni previste a carico dell'Ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;

⁸ Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente; dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma che "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice Civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".



Le Forme del Gusto

- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

Analizzandole in dettaglio:

a) Sanzione amministrativa pecuniaria

In base all'art. 10 per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

La determinazione del relativo ammontare è effettuata dal Giudice attraverso il sistema delle quote (fra un minimo di cento e un massimo di mille).

Ciò significa che per ogni reato è definito un numero minimo e massimo di quote il cui valore sarà a sua volta determinato entro una forbice variabile da euro 258 euro 1.549⁹.

La gradazione della sanzione è così articolata¹⁰:

Numero delle quote	Importo della quota
↓	↓
Stabilito in base a: <ul style="list-style-type: none">✓ gravità del fatto✓ grado della responsabilità dell'ente✓ attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti	Stabilito in base a: <ul style="list-style-type: none">✓ condizioni economiche e patrimoniali

b) Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono consistere, ai sensi dell'art. 9, comma 2, D. Lgs. 231/2001:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

⁹ L'entità delle sanzioni pecuniarie oscilla pertanto, in funzione dei parametri sopra descritti, fra un minimo di euro 25.800,00 (258,00X 100) e un massimo di euro 1.549.000,00(1.549,00x1.000).L'art.12 del Decreto, comunque, prevede speciali ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie, che ricorrono in particolare quando (i) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; (ii) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; (iii) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado 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; (iv) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329.

¹⁰ Art. 11 del D. Lgs.231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.(...)".



Le Forme del Gusto

- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Si tratta di sanzioni particolarmente afflittive soprattutto se si considera che le stesse possono essere applicate anche in via cautelare.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono **espressamente previste**, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 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.

Le sanzioni interdittive hanno una durata **non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni**.

Esse non si applicano nei casi in cui l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo.

In base a quanto disposto dall'art. 17 del Decreto, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- 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.

In presenza di specifiche condizioni, ai sensi dell'art. 15 del Decreto, l'Autorità Giudiziaria, invece di applicare una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività, ha la facoltà di nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva in ipotesi applicabile.



Le Fiamme del Gusto

c) La confisca del prezzo o del profitto del reato

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Come evidenziato dalla giurisprudenza¹¹, per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'Ente.

Inoltre, il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal Decreto 231 impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati-presupposto¹².

In tema di sequestro preventivo, l'articolo 53, comma 1bis, prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del Decreto 231, il custode giudiziario consenta agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale, esercitando poteri di vigilanza e riferendo in merito all'Autorità Giudiziaria.

La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'Autorità Giudiziaria e l'impresa.

d) La pubblicazione della sentenza di condanna

Infine, a norma dell'art. 18 del Decreto 231, se applica sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente.

¹¹ Cass., VI sez. pen., sent. n. 34505/2012.

¹² Ciò vale anche quando la pubblica accusa qualifichi tali illeciti come delitti-scopo dell'associazione per delinquere, che invece costituisce reato-presupposto della responsabilità dell'Ente ai sensi dell'articolo 24ter del Decreto 231 (così Cass., VI sez. pen., sent. n. 3635/2014).



Le Forme del Quir

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

1.8 I reati presupposto

Come già evidenziato condizione di applicabilità del D. Lgs. 231/01 è innanzitutto la commissione di uno dei reati nello stesso indicati di seguito elencati. Allo stato attuale i reati presupposto sono:

- malversazione in danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24ter) e reati transnazionali (L. 146/06);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25bis1.);
- reati societari (art. 25ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25quater.);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25quinquies);
- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato; art. 25sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio (art. 25octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25decies);
- reati ambientali (art. 25undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25duodecies).



Le Forme del Gusto

1.9 Esonero dalla responsabilità – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il D. Lgs. 231/01 prevede come forma di esonero dalla responsabilità l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Esiste tuttavia un diverso onere della prova in merito al Modello a seconda che il fatto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un suo sottoposto.

➤ Fatto commesso da soggetti apicali

L'art. 6 del Decreto contempla una forma di "esonero" da responsabilità, per il fatto commesso da un soggetto apicale, tale per cui l'Ente non risponde se prova 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

E' pertanto evidente come la responsabilità dell'Ente si fonda, essenzialmente, su una "colpa di organizzazione", la quale non sussiste qualora esso abbia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria.

L'adozione del Modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.

In particolare, tenuto conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;



Le Fiamme del Gusto

- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

➤ **Soggetti sottoposti all'altrui direzione**

L'articolo 7 dispone invece che, nel caso di fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, l'Ente sia responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del modello richiede:

- ✓ una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- ✓ un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In sostanza il carattere peculiare della disciplina normativa deriva dalla distinzione operata in ordine all'autore del reato: se si tratta di un soggetto apicale si assiste ad un'evidente inversione dell'onere della prova che, invece, non opera qualora ricorra il caso di un soggetto sottoposto all'altrui direzione¹³.

¹³ La distinzione operata dal legislatore tiene evidentemente conto della particolare qualità di chi, nell'ambito di una società, ricopre una posizione apicale. Al riguardo, la relazione governativa al D. Lgs. 231/2001, elaborata dalla Commissione Lattanzi, afferma che "[...] la particolare qualità degli autori materiali dei reati ha suggerito al delegato l'opportunità di differenziare il sistema rispetto all'ipotesi in cui il reato risulti commesso da un sottoposto, prevedendo, nel primo caso, una inversione dell'onere probatorio. In altri termini, si parte dalla presunzione (empiricamente fondata), nel caso di reato commesso da un vertice, che il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti (è ragionevole prevedere che questa prova non sarà mai agevole; si rivelerà poi praticamente impossibile nel caso di ente a base manageriale ristretta) [...]".



Le Forme del Quirio

1.10 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un **procedimento penale**¹⁴.

Tale regola è ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, così come quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autrice del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale previsione trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001)¹⁵.

1.11 Fonti del Modello

In base all'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria ha definito le *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex D. Lgs. 231/2001"*, aggiornate al marzo 2014 e convalidate dal Ministero della Giustizia il 21.07.2014, fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente) e i contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

¹⁴ A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende"*.

¹⁵ Secondo Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 28.10.2009 n° 41398: *"il divieto alla persona imputata nel fatto di reato – presupposto della responsabilità dell'ente - di esercitare i poteri di rappresentanza processuale comporta per la persona giuridica la possibilità di optare per almeno tre distinte soluzioni, nessuna delle quali in grado di compromettere il diritto di difesa: nominare un nuovo rappresentante legale ovvero nominarne uno con poteri limitati alla sola partecipazione al procedimento (procuratore ad litem) ovvero, ancora, scegliere di rimanere inerte, cioè di non provvedere ad alcun tipo di sostituzione del rappresentante legale, con conseguente nomina di un difensore d'ufficio"*.



Le Forme del Gusto

-
- Identificazione dei rischi e dei protocolli;
 - adozione di alcuni strumenti generali tra cui, in via principale, un codice etico con riferimento ai reati ex D. Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
 - individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Trentin S.p.A. ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo sulla base delle Linee Guida di Confindustria.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione l'azienda ha espressamente tenuto conto di:

- D. Lgs. 231/2001;
- Linee Guida Confindustria approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014) e convalidate dal Ministero della Giustizia il 21.07.2014;
- D. Lgs. 81/2008 e s.m. nonché le norme nazionali e comunitarie in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;
- Standard OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) 18001:2007 (di seguito "OHSAS 18001:2007");
- Standard IFS (*International Featuring Standard*) for Food (di seguito "IFS");
- Standard BRC (*British Retail Consumer*) for Food Safety (di seguito "BRC")
- Le norme comunitarie e nazionali nonché i regolamenti applicabili alle attività dalla stessa svolte.



Le Forme del Gusto

CAPITOLO 2

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TRENTIN S.P.A.

2.1 Principi ispiratori e finalità del Modello

Trentin S.p.A., è società che opera nella costante ricerca della massima qualità dei propri prodotti e nel rispetto delle leggi in materia di sicurezza interna (lavoratori) ed esterna (consumatori).

Essa è consapevole che l'adozione del Modello costituisce una facoltà e non un obbligo.

Essa infatti opera sulla base dei seguenti standard:

- Codice Etico;
- standard IFS *Food*;
- standard BRC;
- standard OHSAS18001:2007,

i quali sono ritenuti i mezzi più adeguati per raggiungere e mantenere questi obiettivi.

In tale contesto, l'Azienda ha deciso di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 quale strumento di gestione dei rischi.

➤ Motivazioni

Il Modello:

- costituisce l'opportunità di verificare, revisionare ed integrare i propri processi decisionali e operativi, nonché i sistemi di controllo, nell'ottica di una razionalizzazione procedurale e garanzia del rispetto della legge;
- acquisisce efficacia esimente in sede processuale penale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, e quindi rappresenta un elemento di salvaguardia della Società nel suo complesso (dagli amministratori, dirigenti, azionisti ai lavoratori subordinati, partner ecc.) dalla esposizione alle rigorose sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dalla legge;
- consente di sensibilizzare tutti i dipendenti e gli *stakeholders* (Clienti, Fornitori, Partner ecc.) che saranno tenuti, nella conduzione delle proprie attività, a comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali della società e tali comunque da prevenire il rischio di commissione di reati.



Le Terre del Gusto

➤ **Finalità**

Attraverso il modello la società si propone di:

- stabilire i **principi etici** in base al quale opera la Società;
- definire una **struttura organizzativa** che individui in modo chiaro e ufficiale compiti, poteri e responsabilità assicurando così che i poteri gestionali, di rappresentanza, di autorizzazione e di firma siano coerenti all'effettiva circolazione delle funzioni aziendali, definiti, conosciuti e conoscibili, sia all'interno che all'esterno, e che siano evitati duplicazioni di responsabilità o vuoti di poteri;
- assicurare la trasparenza delle decisioni che possono esporre la società al rischio della commissione dei reati ex d.lgs. 231/01 e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo;
- garantire che la **sicurezza sul lavoro** sia gestita sulla base di un **sistema di gestione** finalizzato alla riduzione del rischio di infortuni e malattie professionali e fondato sullo **standard OHSAS 18001/2007**;
- assicurare che i **prodotti alimentari fabbricati e commercializzati siano conformi alle norme vigenti** e che la Società operi sulla base del modello HACCP e delle correlate procedure nonché in base agli standards Global Standard for Food Safety e International Food Standard sull'adozione dei sistemi di certificazione BRC e IFS;
- garantire che le attività svolte avvengano nel pieno rispetto delle **normative ambientali** e non causino una compromissione o un deterioramento delle acque o dell'aria, del suolo o del sottosuolo nonché di un ecosistema, della biodiversità anche agraria, della flora o della fauna ovvero provochino danno ad un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, o a specie animali o vegetali protette;
- definire un sistema strutturato di **procedure e controlli** che riduca, tendenzialmente eliminando, il rischio di commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere, nei processi a rischio;
- garantire la **verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza delle attività** aziendali coinvolte nel presente Modello;
- **identificare un Organismo di Vigilanza**, autonomo ed indipendente (anche sotto il profilo delle risorse), con il compito di promuovere e controllare l'attuazione efficace e corretta del Modello;
- assicurare l'attività di **verifica del funzionamento del Modello** con conseguente aggiornamento periodico;



Le Forme del Gusto

- garantire l'attività di **sensibilizzazione e diffusione delle regole comportamentali e delle procedure** istituite a tutti i livelli aziendali;
- definire un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2 Struttura ed elementi costitutivi del Modello

Il presente Modello, in fase di prima applicazione, è composto da una Parte Generale e dalle seguenti Parti Speciali dedicate a:

- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis e 25-bis.1, D.Lgs.231/01);
- reati di lesioni gravi o gravissime e omicidio colposo commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01)

trattasi di reati per i quali si ritiene sussista – in via prioritaria rispetto ad altre categorie di illeciti – un rischio per l'Azienda.

L'azienda ha comunque in corso le attività di valutazione dei rischi e implementazione del Modello anche per le altre fattispecie di reato per le quali saranno via via approvate le relative parti speciali.

In coerenza con la normativa in vigore e con le Linee Guida di Confindustria, sono **elementi costitutivi** del Modello:

- il presente documento con i relativi allegati;
- lo Statuto della Società;
- le deleghe di funzioni e/o le procure speciali esistenti;
- i protocolli adottati ai sensi del presente Modello o, se esistenti, i protocolli e le procedure riconosciuti conformi;
- il D.V.R. ex D.Lgs. 81/08 nonché le altre valutazioni dei rischi richieste dalle normative speciali ed i relativi documenti correlati;
- il Manuale HACCP e le correlate procedure;
- il sistema BRC e IFS con certificazione di parte terza;
- il sistema sanzionatorio e disciplinare;
- la valutazione dei rischi ed il piano di gestione dei rischi elaborato per la costruzione del Modello;



Le Forme del Gusto

- il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro ai sensi del sistema OHSAS 18001:2007.

2.3 Approccio metodologico

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 231/2001, il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. 231/2001.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del D. Lgs. 231/2001.

Considerato che, come sopra anticipato, l'obiettivo è stata la predisposizione di protocolli preventivi specifici per alcuni reati presupposto, il metodo utilizzato ha preso le mosse da un'attenta lettura della norma e dalle sue applicazioni giurisprudenziali, arrivando ad individuare processi ed attività con punti di interferenza - diretta o strumentale - con uno o più condotte previste dalla norma penale.

Le concrete modalità di realizzazione delle singole fattispecie rappresentano il primo indicatore di quali aree e processi aziendali sono da considerarsi a più elevato rischio di commissione dei reati in esame, e delle misure di prevenzione da porre, o già poste in essere, a presidio dei punti critici.

Nell'ambito di tale esame sono stati presi in considerazione i c.d. "precedenti" che hanno coinvolto l'azienda, sin dal suo nascere, in relazione alle fattispecie in esame, idonee a determinare la concorrente responsabilità dell'ente o ad altre ipotesi di reato che, sebbene non incluse tra i c.d. delitti presupposto ex D.Lgs 231/2001, possono avere con questi rilevanti punti di contatto.

Il lavoro svolto può essere sintetizzato nelle seguenti fasi:

→ I: Avvio del progetto - Struttura organizzativa, profilo e analisi storica
Esame documentazione aziendale e verifica della struttura organizzativa. Analisi storica dei casi già emersi che abbiano punti di contatto con la disciplina ex D. Lgs. 231/2001.
→ II: Mappatura aree a rischio: individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati
- Rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali; - individuazione delle attività e dei processi sensibili ex D. Lgs. 231/2001;



Le Forme del Gusto

- individuazione delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.
→ III: Identificazione dei "Key officer"
- Identificazione delle persone che, in base alle funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività a rischio di commissione dei reati considerati, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere.
→ IV: Individuazione ed analisi dei processi e aree sensibili e dei meccanismi di controllo in essere
- Svolgimento di interviste strutturate con i <i>key officer</i> al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere: i processi elementari/attività svolte; le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti; i relativi ruoli di responsabilità; il sistema dei controlli esistenti.
→ V: Gap analysis
- Elaborazione di un documento di valutazione del rischio e relativo piano di gestione contenente per ogni processo/attività sensibile: il fattore di rischio, i controlli esistenti e le azioni di miglioramento.
→ VI: Elaborazione del Modello organizzativo e del Codice Etico
- Elaborazione del Modello organizzativo ex D. Lgs 231/2001, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le linee guida di Confindustria nonché con le altre normative applicabili;
- elaborazione del Codice Etico.
→ VII: Individuazione ed istituzione dell'Organismo di Vigilanza e Controllo
- Individuazione dell'ODV;
- disciplina degli aspetti principali relativi al suo funzionamento;
→ VIII: Introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello
→ IX: Definizione delle attività di monitoraggio sul funzionamento e aggiornamento del Modello
→ X: Definizione delle attività di informazione e formazione



Le Forme del Controllo

2.4 Avvio del progetto ed individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Scopo della Fase I è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto alla Direzione della Società, si è provveduto a creare un Team di lavoro composto da professionisti esterni e risorse interne dell'azienda con assegnazione dei rispettivi compiti e ruoli operativi.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa dell'azienda, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase I, conclusa con la condivisione dei processi/attività sensibili individuati con il team di lavoro (Fase II):

- ✓ raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, deleghe di funzione, ecc.);
- ✓ analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di *business* della Società;
- ✓ analisi storica ("*case history*") dei casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal d.lgs. 231/2001;



Le Forme del Gusto

- ✓ rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- ✓ individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex D. Lgs. 231/2001;
- ✓ individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.

2.5 Identificazione dei *key officer*

Scopo della Fase III è stato quello di identificare, in relazione alle diverse fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/01, i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "*key officer*"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

Le attività operative per l'esecuzione della fase in oggetto presupponevano la raccolta delle informazioni necessarie per: *i)* comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti ai processi sensibili e *ii)* identificare i *key officer* in grado di fornire il supporto operativo necessario a dettagliare le aree/attività sensibili ed i relativi meccanismi di controllo.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione fornita nel corso della Fase I, inclusa quella relativa alle procure e deleghe di poteri, sia attraverso le interviste preliminari con i referenti interni del progetto.

In particolare, i *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole Funzioni (es. Responsabili di aree operative connesse ai processi sensibili, ecc.).

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nel corso della Fase II, al termine della quale è stata definita una preliminare "mappa dei processi/attività sensibili" verso cui indirizzare l'attività di analisi, tramite interviste ed approfondimenti, della successiva Fase III:

- ✓ raccolta di ulteriori informazioni attraverso approfondimenti nell'analisi documentale e incontri con i referenti interni del Progetto;
- ✓ identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;
- ✓ predisposizione della mappa che "incrocia" i processi/attività sensibili con i relativi *key officer*;
- ✓ predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella successiva Fase IV.



Le Fiamme del Gusto

2.6 Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della Fase IV è stato quello di analizzare e formalizzare, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle Fasi I e II, le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001.

In questa fase è stata elaborata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi, tra l'altro, come riferimento, i seguenti principi di controllo:

- ✓ esistenza di procedure formalizzate;
- ✓ tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- ✓ segregazione dei compiti;
- ✓ esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- ✓ esistenza di un processo che consenta l'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe;
- ✓ attività di monitoraggio svolte da soggetti/funzioni/organi indipendenti/terzi.

2.7 Gap analysis

Lo scopo della Fase V è consistito nell'individuazione: *i)* dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e *ii)* delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle



Le Forme del Gusto

previsioni del D. Lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as-is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001 ("to be").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, attraverso il quale è possibile sviluppare un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

2.1. Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Esito delle cinque fasi di lavoro è stata la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e le indicazioni fornite da Confindustria.

La realizzazione del Modello è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società, la quale in fase di prima applicazione sarà composto da una Parte Generale e da tre Parti speciali relative ai di reati di lesioni gravi o gravissime e omicidio colposo commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/01), ai delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis e 25-bis.1, D.Lgs.231/01) ed ai reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01).

Sono in fase di sviluppo le seguenti aree ritenute a rischio in relazione all'attività svolta dall'azienda:

- Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (art. 24 e 25 D.lgs. 231/01).
- Reati societari (art. 25 ter).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio (art. 25 octies)

Con riferimento ai seguenti delitti:

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter) e reati transnazionali (l. 146/06);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);



Le Forme del Gusto

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25 *quater.*);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art. 25 *sexies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies*)
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)

la Società ha ritenuto, che per la prima fase di attuazione, gli strumenti di controllo approntati per prevenire i reati sopra evidenziati, possono costituire, unitamente al rispetto del Codice Etico e delle disposizioni legislative, un presidio sufficiente per la prevenzione degli stessi.



Le Forme del Gusto

CAPITOLO 3

MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI TRENTIN S.P.A.

3.1 La realtà aziendale

Trentin S.p.A. ha la propria Sede Legale in Cerea (VR), in Genova 19 in cui è ubicato lo stabilimento ove si svolge la produzione e confezionamento di prodotti lattiero caseari.

Un altro sito produttivo è presente in Cerea, Via IV novembre n. 14 in cui si effettua attività di lavorazione di carne suina fresca e di trasformazione della stessa in prodotti insaccati.

Un terzo impianto per lo stoccaggio, confezionamento ed il commercio di Parmigiano Reggiano , Grana Padano e Pecorino romano è in costruzione a Pegognaga (MN).

L'oggetto sociale è dato dal commercio all'ingrosso di generi alimentari, la lavorazione di carne suina fresca per trasformazione della stessa in merce insaccata, il confezionamento dei formaggi per conto proprio e per conto di terzi, nonché la distribuzione dei suddetti beni, anche per conto di terzi. Tra le referenze trattate non figurano prodotti di stagione. I prodotti di Trentin S.p.A. sono distribuiti al pubblico mediante i canali della Grande Distribuzione Organizzata. Peraltro, l'Azienda opera non solo su suolo nazionale ma anche in Germania, Russia ed Olanda. Si tratta pertanto di una realtà in continuo e forte sviluppo, anche nei mercati di altri Stati europei, tanto da vantare un fatturato estero pari al 50 % del fatturato annuo totale.

Trentin S.p.A. è titolare dell'omonimo marchio ed ha registrato inoltre altri marchi

Il capitale sociale di Trentin S.p.A. è detenuto dai seguenti soggetti, ciascuno al 50%:

- Trentin Paolo;
- Trentin Enrico.

3.2 L'organigramma

L'organigramma dell'azienda è così strutturato:

- Consiglio di Amministrazione (CDA)
 - o Rappresentante della direzione
 - Qualità e HACCP (AQ)
 - o Responsabile servizio prevenzione e protezione (RSPP)
 - o Commerciale (COM)



Le Forme del Gusto

- GD/DO Italia area nord
- GD/DO Italia area centro sud
- Marketing e sviluppo prodotto
- Centro ricevimento ordini (CRO)
- Centro elaborazione commerciale (CEC)
- Acquisti e gestione fornitori (ACQ)
 - Magazzino stagionatura
 - Ordini ai fornitori
 - Magazzino materie prime
- Responsabile produzione (RP)
 - Lavorazione e confezionamento (CONF): linea sottovuoto; linea atmosfera modificata; linea grattugiato; linea filmato (BDF); linea calibrato; linea ATM HAYSSEN; manutenzioni; magazzino semilavorati; Magazzino prodotti finiti; etichettatura/prezzatura/imballaggio; evasione ordini; carico/scarico
- Amministrazione (AMM)
 - Contabilità generale; gestione finanziaria; controllo di gestione
- Personale (PERS)

3.3 Modello di *governance*, assetto organizzativo e deleghe di funzioni.

Trentin S.p.A. è una società per azioni il cui Modello di *governance* è il seguente:

- **Assemblea**

L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge, dallo statuto, nonché sugli argomenti che l'organo amministrativo sottopone alla sua attenzione.

- **Consiglio di Amministrazione**

In base a quanto previsto dallo Statuto, l'organo amministrativo può essere costituito da un Amministratore Unico ovvero da un Consiglio di Amministrazione, composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri, anche non soci, che durano in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina fino ad un massimo di tre esercizi.



Le Forme del Gusto

Trentin S.p.A ha optato per un'amministrazione collegiale, ad opera di un Consiglio di Amministrazione (di seguito: C.d.A.)

Il C.d.A. è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'Assemblea dei soci dalla legge. Per le operazioni di costituzione di ipoteche, compravendita di immobili e prestazione di fidejussioni o avalli, è necessaria la preventiva autorizzazione dell'Assemblea, ferma in ogni caso la responsabilità degli amministratori ai sensi dell'art. 2364, co. 1, n. 5, c.c.

Nei limiti di legge, tale organo, può delegare ad uno o più dei suoi membri o ad un comitato esecutivo (composto da alcuni dei suoi membri) le proprie attribuzioni in tutto o in parte.

Il Consiglio di amministrazione di Trentin S.p.A. si compone di due membri di cui uno svolge il ruolo di Presidente del C.d.A. e di amministratore delegato e l'altro di Vice Presidente del C.d.A. e di Amministratore delegato.

- **Presidente**

Al Presidente è conferito il potere di rappresentare la Società di fronte ai terzi ed in giudizio, senza limite alcuno, ed i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione in via disgiunta, con esclusione soltanto delle materie riservate dalla legge o dallo statuto sociale alla competenza dell'assemblea.

Egli è stato inoltre individuato quale DATORE DI LAVORO ex art. 2 lett. b) D.lgs. 81/08 ed è tenuto quindi a provvedere alla corretta applicazione della normativa nazionale e comunitaria in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

- **Amministratori Delegati**

L'organizzazione prevede due amministratori delegati (coincidenti con i due membri del C.d.A. e con la carica l'uno di Presidente e l'altro di Vicepresidente), cui sono parimenti conferiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione in via disgiunta, con esclusione soltanto delle materie riservate dalla Legge o dallo Statuto alla competenza dell'Assemblea. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, ai medesimi sono conferiti i seguenti poteri:

- apertura, richieste di affidamento e chiusura di conti correnti anche di corrispondenza, presso banche, privati banchieri, istituti di credito e società finanziarie italiane e straniere, nonché presso l'Amministrazione delle Poste Italiane;



Le Forme del Gusto

-
- l'effettuazione di operazioni di tesoreria a valere sulle disponibilità della Società;
 - l'emissione di assegni, prelievi e disposizioni a valere sui conti correnti bancari della Società, anche allo scoperto, e qualsiasi operazione consentita, anche sui conti correnti postali, compresi i prelievi e l'emissione di vaglia postali, il tutto nei limiti dei fidi e delle facilitazioni di credito concesse alla Società;
 - la costituzione e sottoscrizione di quote o azioni della Società, la sottoscrizione di lettere di intento e contratti di acquisto di aziende o rami di azienda.

Al Vicepresidente – amministratore delegato sono inoltre conferiti i compiti, poteri e responsabilità in materia di SICUREZZA ALIMENTARE e TUTELA AMBIENTALE.

- **Procuratori**

Sono state conferite procure a tre distinti soggetti, risultanti dalla visura camerale, aventi per oggetto il compimento, anche disgiunto, dei seguenti e tassativi atti di ordinaria amministrazione:

- compiere atti ed operazioni presso il debito pubblico, la Cassa Depositi e Prestiti, la Banca d'Italia, le Poste e Telegrafi, Dogane e Ferrovie, nonché presso gli uffici pubblici e privati in genere, per svincoli, vincoli, ritiro di merci, depositi, rilasciando quietanze e scarichi;
- fare e ritirare depositi cauzionali presso i ministeri e gli Uffici doganali, i Comuni, le Provincie, le Regioni ed ogni altro Ufficio o Ente governativo o privato;
- incassare denaro e assegni da aziende e da enti pubblici, rilasciando valide quietanze;
- compiere le seguenti operazioni con gli Istituti di credito ordinario: stipulare contratti di sovvenzione, cessione di credito, anticipazioni;
- emettere, girare, scontare e incassare, far protestare assegni bancari, pagherò cambiari, tratte, vaglia ed altri titoli di credito inerenti alla attività commerciale;
- scontare cambiali ed altri titoli di credito presso banche ed enti comunque abilitati ad effettuare operazioni di sconto;
- firmare la corrispondenza.

- **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale della società è attualmente composto da 3 sindaci effettivi (di cui un presidente) e due supplenti che durano in carica tre esercizi.



Le Forme del Gusto

3.4 Controlli sui poteri di firma e segregazione delle funzioni

Uno dei principi cardine dei Modelli organizzativi ex D.Lgs.231/2001 secondo cui, come stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, “nessuno può gestire in autonomia un intero processo”, comporta che il sistema deve garantire l’applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione, deve essere oggetto di responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Considerato la limitata organizzazione della società e la natura familiare della stessa, l’azienda, laddove non sia in grado di rispettare il principio di segregazione delle funzioni, assicura i seguenti controlli alternativi:

- **Tracciabilità dell’intervento dei soggetti operanti**, in modo da poter dimostrare il loro coinvolgimento nell’esecuzione di determinate attività (es. sigla dei documenti con relativa identificazione del soggetto, reportistica).
- **Implementazione del sistema informatico gestionale**: il sistema informatico, oltre a rappresentare di per sé uno strumento di miglioramento dell’efficienza operativa, favorisce la gestione di un workflow di processo e documentale, definendo i soggetti intervenenti, i relativi poteri, le tracce dell’effettuazione delle attività e dei relativi documenti prodotti.

3.5 Standard di controllo in materia di *governance*

Nell’ambito della *governance* aziendale sono considerati *standards* di controllo:

Organigramma	L’organigramma rappresenta il quadro complessivo e completo della struttura della Società e contiene: <ul style="list-style-type: none">- funzioni assegnate,- linee di dipendenza gerarchica;- linee di dipendenza funzionale. Esso consente di individuare in ogni momento i soggetti in
---------------------	--



Le Forme del Gusto

	<p>posizione c.d. apicale e quelli sottoposti alla loro direzione e vigilanza.</p> <p>L'organigramma ed i suoi documenti collegati (quali ad esempio quelli che definiscono responsabilità assegnate alle unità organizzative) deve essere costantemente aggiornato in modo da assicurare sempre una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni struttura della Società.</p> <p>E' compito del C.d.A. quello di fornire i mezzi (personale, strutture e attrezzature) necessari per garantire il corretto ed efficiente funzionamento delle varie funzioni sulla base delle richieste provenienti da quest' ultimi.</p>
Deleghe/procure	<p>La <i>governance</i> della Società si basa sui seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none">- esatta delimitazione dei poteri;- definizione e conoscenza dei poteri e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione;- coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate. <p>Il sistema di deleghe e procure deve rispettare quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none">- le deleghe/procure devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;- ciascuna delega/procura deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato,- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;- delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;- il delegato/procuratore non può subdelegare salvo che non sia



Le Forme del Gusto

	<p>a ciò espressamente autorizzato nell'atto di conferimento dei poteri o dal delegante.</p> <p>Il conferimento, la gestione e la revoca delle procure devono avvenire sulla scorta di una specifica procedura che individui la funzione responsabile della proposta di procura, della fase inerente la valutazione giuridica della stessa, della fase relativa al controllo del suo regolare utilizzo e della fase relativa alla conservazione nella documentazione ufficiale.</p> <p>Le deleghe e le procure in essere sono custodite presso la Società e sono a disposizione dell'O.d.V.</p> <p>L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.</p>
--	--



Le Forme del Gusto

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza

L'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, è un presupposto indispensabile ai fini dell'effettiva efficacia esimente del Modello di organizzazione e gestione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza (nel prosieguo, per semplicità, anche O.d.V.) per adempiere al meglio alle funzioni assegnategli, secondo quanto disposto dalle Linee guida di Confindustria, deve presentare i seguenti requisiti:

A) AUTONOMIA INDIPENDENZA ED ONORABILITA'

All'O.d.V. **non devono essere attribuiti compiti operativi** che, rendendolo partecipe delle decisioni e attività aziendali, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

L'O.d.V. deve essere un'unità di *staff* in una posizione gerarchica il più elevata possibile con la previsione del riporto dello stesso all'organo amministrativo.

In particolare:

→ REQUISITI OGGETTIVI

Divieto di sindacato	Le attività dell'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimane la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.
Libertà di accesso	L'Organismo ha libero accesso ad ogni informazione e documentazione aziendale onde ottenere – senza alcuna necessità di preventivo consenso – ogni informazione o dato



Le Forme del Gusto

	ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti affidatigli.
Facoltà di supporto di funzioni interne ed esterne	L'Organismo può avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società nonché della possibilità di far capo ad ogni funzione aziendale ovvero a consulenti esterni.
Autonomia finanziaria	L'Organismo sarà dotato di adeguate risorse finanziarie, sulla base delle proposte dell'organismo stesso, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dell'attività affidata (es. consulenze tecniche specialistiche, trasferite, attività formativa, ecc).

→ **REQUISITI SOGGETTIVI**

Elementi ostativi alla nomina come componente dell'O.d.V.:

a) sussistenza di cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori	<ul style="list-style-type: none">✓ interdizione;✓ inabilitazione;✓ dichiarazione fallimento;✓ condanna <u>anche non passata in giudicato</u> ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.
b) imputazione o condanna, compreso il patteggiamento, – <u>anche non definitiva</u> – per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001	
c) relazioni di parentela	Non possono essere membri dell'O.d.V. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti.



Le Finis del Gusto

d) rapporti di lavoro e professionali	Non possono essere membri dell'O.d.V. coloro che siano legati alla società o alle società da questa controllate e/o partecipate, alle società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.
---------------------------------------	---

Nel caso di nomina di un responsabile di una funzione aziendale, varranno i medesimi requisiti eccezion fatta, chiaramente, per quelli indicati dalla lettera d).

Trentin S.p.A., aderendo alla tesi di Confindustria, ritiene che con riferimento ai componenti dell'Organismo reclutati all'esterno, i requisiti di autonomia ed indipendenza debbano essere riferiti a ciascun singolo componente.

Al contrario, nel caso di composizione mista dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'Ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

Anche in questo caso, tuttavia, conformemente alle prime indicazioni giurisprudenziali, i componenti interni dell'O.d.V. non dovrebbero svolgere, nell'ambito dell'Ente o di soggetti da questo controllati o che lo controllano, funzioni operative.

B) PROFESSIONALITA'

Al fine di poter efficacemente svolgere l'attività assegnata la Società richiede che l'O.d.V. abbia un'adeguata conoscenza della realtà aziendale e dei suoi processi.

L'OdV deve inoltre possedere, o poter agevolmente acquisire anche tramite consulenze esterne, tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo, nonché cognizioni giuridiche – in particolare penalistiche - con particolare riferimento ai reati inclusi nella parte speciale del presente Modello.

Per quanto attiene le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'O.d.V. dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza,



Le Forme del Gusto

MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore.

Per quanto concerne le problematiche connesse ai reati contro l'industria ed il commercio l'O.d.V. dovrà far riferimento in particolare alle funzioni di assicurazione e controllo qualità che presidiano l'applicazione dei sistemi di gestione per la qualità e le altre norme volontarie di processo e di prodotto.

C) CONTINUITA' DI AZIONE

L'Organismo deve essere una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza (non devono essergli attribuite mansioni operative, ma può fornire pareri consultivi sulla costruzione del Modello).

In tale prospettiva lo stesso dovrà calendarizzare la propria attività in modo da assicurare la suddetta continuità, formulando un proprio Regolamento che definisca anche le cadenze temporali dei controlli, nonché tutti gli altri aspetti dell'attività dell'organismo.

4.2 L'Organismo di Vigilanza di Trentin S.p.A.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, Trentin S.p.A. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, secondo cui l'Organismo di Vigilanza è dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" e alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, la Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un collegio di tre persone composto da un avvocato penalista, un dottore commercialista e un membro interno all'organizzazione aziendale.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza dovrà rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità di cui al par. 4.1 lett. A).

4.3 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede alla nomina ed alla revoca dei membri dell'Organismo mediante delibera consiliare. Nel caso di Organismo collegiale il Presidente dell'Organismo è designato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina dell'organismo stesso.



Le Forme del Gusto

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni e i suoi membri sono rieleggibili.

Qualora venisse a mancare l'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'O.d.V., quest'ultimo ne darà pronta comunicazione al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. È fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano di comunicare subito al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'O.d.V.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in detta carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'O.d.V.

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per i motivi di seguito elencati:

- cessazione, accertata dal Consiglio di Amministrazione, dalla carica di responsabile della funzione ricoperta. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamenti ad altro incarico, licenziamenti, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- venir meno dei requisiti soggettivi di cui sopra;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. La delibera di revoca deve essere assunta con la maggioranza dei due terzi dei consensi dei consiglieri presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvede alla sua sostituzione.

Il Presidente dell'O.d.V. non può essere revocato dall'organo amministrativo (o dall'Assemblea) se non per giusta causa (es. grave inadempimento, sentenza di condanna per reati ex D. Lgs. 231/2001, violazione degli obblighi di riservatezza) accertata dall'organo amministrativo stesso (o dall'Assemblea) in seduta congiunta con il Collegio Sindacale, cui partecipano anche gli altri membri dell'Organismo.



Le Forme del Gusto

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs.231/2001.

In particolare l'OdV ha il compito di:

- verificare l'**adeguatezza** del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs.231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'**efficienza** e l'**efficacia** del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante **aggiornamento** del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e **adeguamenti** da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con il Collegio Sindacale, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;



Le Forme del Quota

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a Consulenti e *Partner*;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale



Le Forme del Gusto

l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

4.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

La Società istituisce un apposito indirizzo *e-mail* creato a tale proposito, che deve essere gestito da ogni componente dell'Organismo di Vigilanza, il quale ha diritto ad una password riservata di accesso.

Viene inoltre assicurato un aggiornamento del sito *web* al fine di creare una sezione dedicata all'Organismo di Vigilanza con relativa descrizione dei suoi poteri e delle modalità di accesso ed informativa allo stesso nonché un database con il Modello e le sue Parti Speciali.

I flussi informativi possono essere così suddivisi:

a) segnalazioni di violazione del Modello

Chiunque (dipendente, collaboratore, dirigente, ecc.), nello svolgimento della propria attività, venga a conoscenza di una violazione o sospetta violazione delle regole previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo deve effettuare una segnalazione in forma scritta all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre un "Modulo standard di segnalazione" reperibile sul sito internet e a disposizione della generalità degli operatori aziendali al fine di agevolare l'approccio con l'organismo stesso.

La segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenente informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato all'attività di indagine.

Il contenuto minimo di una segnalazione dovrà essere il seguente:

- l'attività sensibile in cui è stata commessa la violazione;
- fattispecie di violazione segnalata (categoria di reato);
- strutture aziendali e personale interno coinvolti;
- enti e figure esterne coinvolte;
- breve descrizione della violazione con produzione di eventuali evidenze documentali o elettroniche.



Le Forme del Gusto

L'Organismo di Vigilanza valuterà con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti.

L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata.

Spetta all'Organismo di Vigilanza promuovere l'attivazione dei provvedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello, anche indipendentemente dall'apertura di un procedimento da parte della Magistratura.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal Codice Civile.

Il mancato rispetto dell'obbligo di informazione dell'Organismo di Vigilanza è soggetto a sanzione disciplinare ai sensi del presente Modello.

Coloro che effettuano una segnalazione in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali informativi dedicati, riservati, non anonimi, che saranno istituiti al fine di facilitare il flusso di segnalazioni officiose e di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e allo scopo di risolvere casi di dubbia interpretazione in ordine ai principi generali del Modello;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nel capitolo relativo al Sistema Disciplinare.



Le Forme del Gusto

b) segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs 231/2001;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs 231/2001 (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- controlli interni o relazioni/comunicazioni dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs 231/2001;
- notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- notizie relative ai cambiamenti organizzativi (entrate/uscite o modifiche dell'organizzazione);
- emissione nuovi organigrammi con indicazione delle nuove procure (o revoca procure);
- convocazioni con ordini del giorno delle riunioni di Consiglio di amministrazione a Assemblee dei soci;
- avvio di visite ispettive e relativi esiti da parte di autorità di vigilanza o di organi ispettivi in generale appartenenti alla PA;
- qualsiasi incarico conferito, o che si intende conferire, alla società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio;
- esito della certificazione di bilancio da parte dei revisori contabili e le eventuali comunicazioni riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- incassi, pagamenti) avvenuti in contante pari o superiore ad € 3.000;
- elenco degli accordi/contratti sottoscritti con la PA compresi appalti affidati a seguito di gare o trattativa privata;



Le Forme del Gusto

-
- elenco dei contenziosi civili e amministrativi e procedimenti penali in essere;
 - elenco procedure aziendali (con evidenza di quelle nuove emesse nel periodo);
 - attività promo-pubblicitaria e di sponsorizzazione effettuata;
 - elenco omaggi aziendali, importo e destinatari;
 - spese di rappresentanza (verso terzi) con indicazione dei beneficiari per importi superiori a € 500,00;
 - criticità e rilievi emersi durante le attività di valutazione dei fornitori (vendor rating);
 - elenco contratti di consulenza stipulati;
 - Elenco assunti nel periodo con relativa documentazione di assenza di conflitti di interesse;
 - informativa relativa alle attività di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro riportante:
 - ogni violazione che richieda l'aggiornamento del documento di valutazione del rischio;
 - criticità e rilievi emersi nel corso dell'attività di gestione e monitoraggio degli aspetti in materia di antinfortunistica e di salute e sicurezza dei lavoratori;
 - ogni deroga, violazione o sospetto di violazione rispetto alle norme comportamentali e alle modalità esecutive in vigore;
 - statistiche inerenti gli infortuni sul lavoro e le segnalazioni dei dipendenti e le malattie professionali;
 - infortuni con prognosi superiore ai 40 gg o decesso (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01)
 - verbali delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del TUS;
 - esiti del riesame del Sistema di gestione della Sicurezza 18001:2007;
 - segnalazione delle non conformità rilevate dagli organi ufficiali di controllo aventi ad oggetto la violazione delle norme igienico sanitarie, di rintracciabilità, di etichettatura e pubblicità nonché sulla gestione sottoprodotti e dei rifiuti;
 - audit interni e verifiche dell'ente di certificazione sistemi qualità;
 - provvedimenti e/o notizie riguardanti la gestione dei marchi e degli altri segni distintivi;
 - informativa relativa alle attività di tutela ambientale riportante:
 - ogni violazione che richieda l'aggiornamento delle procure ed istruzioni operative;
 - criticità e rilievi emersi nel corso dell'attività di gestione e monitoraggio degli aspetti in materia ambientale;
 - ogni deroga, violazione o sospetto di violazione rispetto alle norme comportamentali e alle modalità esecutive in vigore;



Le Forme del Gusto

- verbali di riunioni periodiche in materia ambientale;
- segnalazione delle non conformità rilevate dagli organi ufficiali di controllo aventi ad oggetto la violazione delle norme ambientali.

La procedura che definisce i suddetti flussi informativi è approvata dall'ODV. Essa identifica le informazioni oggetto di comunicazione tempestiva o ad hoc e i report periodici cui dovranno attenersi tutte le funzioni aziendali che sono individuate come destinatarie del flusso.

4.6 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Esso opera secondo un piano di lavoro contenente, tra l'altro, il programma delle verifiche da svolgere nelle singole aree aziendali nei dodici mesi successivi; tale piano deve essere presentato dall'O.d.V. al Consiglio di Amministrazione.

Rispetto al flusso informativo proveniente dall'O.d.V., si evidenziano:

a) reporting verso gli organi della società

Sono previste due linee di reporting:

↙
CONTINUATIVA
↓
direttamente
verso il **Consiglio di Amministrazione**
in tutti i casi in cui l'O.d.V. lo ritiene opportuno

↘
SEMESTRALE
↓
almeno nei confronti di:

- **Consiglio di Amministrazione**
- **e Collegio Sindacale**

tramite **relazione scritta** che riporti tra l'altro:

- ✓ la descrizione dell'attività svolta indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi;
- ✓ il programma annuale delle verifiche ai fini dell'approvazione ed il piano di spesa per l'esercizio successivo;



Le Forme del Gusto

- ✓ l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili ed eventuali variazioni non strutturali del Modello;
- ✓ la proposta di eventuali modifiche di carattere strutturale al Modello da sottoporre all'approvazione dell'organo amministrativo;
- ✓ la relazione sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio indicando il numero di segnalazioni per ciascuna attività a rischio, le strutture coinvolte dalla segnalazione, la sintesi degli esiti;
- ✓ lo stato delle segnalazioni di violazioni accertate;
- ✓ i provvedimenti disciplinari adottati dalla funzione aziendale competente

b) rapporti con il Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza deve inoltre, **con cadenza almeno semestrale, riunirsi con il Collegio Sindacale** per valutare ogni dato o elemento rilevante riguardante il Modello organizzativo, l'Organismo di Vigilanza ed il suo funzionamento.

c) rapporti con le Funzioni aziendali

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, **coordinarsi con le Funzioni competenti** presenti in società per i diversi profili specifici, e in particolare:

- con la **Direzione Amministrativa** in ordine al processo di formazione del bilancio, alla definizione del contenuto delle clausole contrattuali, agli adempimenti che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati;
- con il **Responsabile di produzione**, la **Funzione Qualità e HACCP**, in ordine alle tematiche in materia di sicurezza alimentare;
- con il **Responsabile Commerciale**, in relazione alle tematiche connesse alla ricerca e sviluppo dei prodotti e alle informazioni ai consumatori nonché in merito alle attività connesse al ciclo attivo;



Le Vene del Gusto

- con il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** (o altro soggetto giuridicamente equivalente) che si occupa del controllo tecnico-operativo o di primo grado in materia di sicurezza e salute sul lavoro prevedendo un sistema integrato di controllo ed il **Responsabile di produzione** che presidia le attività a rischio in sede produttiva, in relazione alle problematiche di sicurezza ed igiene sul lavoro e tutela ambientale;
- con la funzione **Acquisti e Gestione fornitori** in merito alle attività connesse al ciclo passivo;
- con la funzione **Personale** per le problematiche connesse alle attività di selezione e gestione del personale nonché per gli adempimenti previsti dalla legge per il personale.

d) verbalizzazione

Gli incontri con le Direzioni/Funzioni cui l'Organismo di Vigilanza fa riferimento devono essere verbalizzati. Le copie dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti. Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare detto organo per motivi urgenti. Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e in genere per le attività che riguardano il Modello, dovranno essere convocati anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni.

Tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'O.d.V. (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio (informatico o cartaceo), il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell' O.d.V.

4.8 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo disciplina il proprio funzionamento con specifico Regolamento che deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione.

I principi fondamentali del regolamento sono di seguito riportati.



Le Forme del Gusto

-
- L’Organismo – se collegiale - si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero ne faccia richiesta scritta al Presidente almeno un membro tutte le volte che si ritenga opportuno intervenire su processi sensibili o situazioni anomale. É fatto obbligo all’Organismo, in ogni caso, di riunirsi almeno una volta ogni tre mesi.
 - La riunione dell’Organismo è convocata dal Presidente nei termini e nei modi che l’organismo definirà nel Regolamento, mediante avviso contenente l’ordine del giorno. Qualora non si provveda ad una tempestiva convocazione da parte del Presidente quando questa sia richiesta da uno dei membri, costui può richiedere la convocazione all’Amministratore Delegato della Società e/o al Presidente del C.d.A. il quale provvede secondo le regole previste dal presente regolamento entro tre giorni.
 - Per la validità delle sedute è richiesto l’intervento della maggioranza dei membri in carica.
 - Le decisioni sono assunte a maggioranza assoluta dei voti; in caso di parità prevale il voto del Presidente.
 - É fatto obbligo a ciascun membro dell’Organismo di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l’oggetto della delibera.
 - Di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dagli intervenuti e conservato in apposito registro.
 - L’Organismo, in totale autonomia, nella pianificazione delle proprie attività definisce di volta in volta i criteri di selezione ed i programmi di verifica relativamente alle operazioni e/o ai processi da analizzare, per quelle attività e/o aree cosiddette “a rischio reato”. Tale pianificazione dovrà essere documentata da apposito verbale.
 - Qualora uno qualsiasi dei membri dell’ O.d.V. venga in possesso di informazioni pertinenti le proprie funzioni che possa richiedere lo svolgimento di verifiche suppletive rispetto a quelle previste nella normale attività, o comunque ritenga utile l’effettuazione di una determinata indagine, i criteri e le procedure di esame di quel determinato evento devono essere concordati collegialmente e devono essere documentati in apposito verbale.
 - In ogni caso l’Organismo di Vigilanza dovrà prevedere sia controlli di *routine* (all’interno del programma definito) sia controlli a sorpresa.
 - I componenti dell’Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell’esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.



Le Fanne del Gusto

- I componenti dell’Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello – e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli per i quali sono incaricati, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell’Organismo, salvo il caso di espressa autorizzazione.
- Ogni informazione in possesso dei membri dell’Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").
- L’inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell’Organismo.
- E’ data facoltà all’Organismo, nel rispetto del presente regolamento, di emanare altre disposizioni funzionali allo svolgimento delle attività definite.



Le Forme del Gusto

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello costituisce una condizione necessaria per un'efficace attuazione del Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare avverrà ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

5.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati di livello non dirigenziale

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL:

- per i lavoratori dell'industria alimentare per quanto concerne lo stabilimento di via IV Novembre;
- per il commerciali per quanto concerne lo stabilimento di Via Genova.



Le Forme del Gusto

Di seguito sono riportate le modalità di irrogazione delle sanzioni e la loro tipologia.

a) procedura di irrogazione delle sanzioni

Alla notizia di una violazione del Modello corrisponde l'avvio della **procedura di accertamento** delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, l'Ufficio Personale individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il responsabile dell'Ufficio del personale comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il responsabile dell'Ufficio Personale provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

b) violazioni del modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, le sanzioni conseguenti alla violazione del Modello, sono le seguenti.



Le Forme del Quota

→ **Ammonizione verbale**

Incorre nel provvedimento di **ammonizione verbale** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

→ **Ammonizione scritta**

Incorre nel provvedimento di **ammonizione scritta** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

→ **Multa**

Incorre nel provvedimento della **multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione**, secondo quanto indicato dai CCNL sopra citati, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

→ **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**

Incorre nel provvedimento della **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro**, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.



Le Firme del Gusto

→ Licenziamento

Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto**, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello adottati, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate dovranno essere determinati anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.



Le Forme del Gusto

5.3. Misure applicate nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società, su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, applica nei confronti dei responsabili le misure previste dal CCNL vigente per i quadri, impiegati e operai.

I dirigenti della Trentin s.p.a sono soggetti al contratto dirigenti commercio.

5.4. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione.

5.5. Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere l'Azienda costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.



Le Fiamme del Gusto

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE

6.1. Premessa

L'attività di comunicazione e formazione si svolge sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di *"promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello"* e di *"promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali"*.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di:

- completezza;
- chiarezza;
- accessibilità;
- continuità;

al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dall'Ufficio del personale che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identifica la migliore modalità di fruizione di tali servizi. Tra cui:

- corsi in aula;
- "e-learning";
- sito intranet;
- e-mail di aggiornamento;
- opuscoli informativi;
- documentazione cartacea.

Trentin S.p.A. si impegna a vagliare annualmente – alla luce di mutamenti organizzativi o normativi intervenuti nei dodici mesi precedenti – la necessità di organizzare e somministrare eventi formativi destinati al personale,

relativi alle aree maggiormente sensibili rispetto al rischio di commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e 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;
- partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

In particolare sono previste almeno le seguenti attività:

↓ INFORMAZIONE	
Ad ogni dipendente	<p>→ Consegna (nelle modalità da definire a cura dell'O.d.V.) di sintesi dei principi fondamentali del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.</p> <p>La comunicazione sarà corredata da una dichiarazione di ricevuta e accettazione da parte dei dipendenti, da trasmettere all'O.d.V.</p>
Agli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza	<p>→ Consegna di copia della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita o all'atto dell'assunzione e sottoscrizione di impegno all'osservanza del Modello stesso.</p>



Le Forme del Gusto

↓ FORMAZIONE	
GENERALE Per tutto il personale	Tale formazione avrà ad oggetto: <ul style="list-style-type: none">• le disposizioni del D. Lgs. 231/2001;• le motivazioni dell'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;• la struttura e i contenuti principali del Modello adottato;• i comportamenti da tenere in base al Modello;• i comportamenti da tenere nei confronti dell'O.d.V.
SPECIFICA Per il personale addetto alle aree sensibili	Tale formazione avrà ad oggetto: <ul style="list-style-type: none">• le disposizioni del D. Lgs. 231/2001;• la struttura ed il contenuto del modello;• le parti speciali del Modello;• i protocolli operativi;• i comportamenti da tenere nei confronti dell'O.d.V.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

6.3. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con Trentin S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

In particolare:



Le Forme del Gusto

↓ INFORMAZIONE	
Pubblicazione sul sito internet aziendale	<p>→ Creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato dall'azienda, contenenti in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">• le disposizioni del D. Lgs. 231/2001;• le motivazioni dell'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;• la struttura e i contenuti principali del Modello adottato.
Clausole contrattuali	<p>→ Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):</p> <ul style="list-style-type: none">• di conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;• di impegno al rispetto dello stesso.



Le Forme del Gusto

CAPITOLO 7

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

7.1. Adozione del Modello

Trentin S.p.A. ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un Modello organizzativo, di gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 ed allo stato attuale mirato alla prevenzione ed al controllo relativamente ai delitti contro l'industria ed il commercio, ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ed ai reati ambientali.

7.2. Aggiornamento e adeguamento

Le modalità di aggiornamento ed adeguamento del Modello sono così articolate:

Attività	Competenza
<p>➔ Modifiche e/o integrazioni necessarie in conseguenza di:</p> <ul style="list-style-type: none">- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa o di riorganizzazione societaria;- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche	<p style="text-align: center;">CDA Delibera e approva ↓ ODV</p> <ul style="list-style-type: none">✓ applica la delibera CDA e comunica all'interno e all'esterno della Società;✓ predisporre la relazione allo stesso CDA circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera.



Le Forme del Quotidiano

sull'efficacia del medesimo.	
→ Modifiche che attengano ad aspetti di carattere descrittivo ¹⁶ .	<p>O.d.V.</p> <p>provvede in autonomia salvo obbligo di nota informativa riepilogativa in occasione della relazione semestrale</p> <p>↓</p> <p>C.d.A.</p> <p>ratifica con delibera in sede di approvazione della relazione semestrale.</p>
→ Cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.	<p>O.d.V.</p> <p>formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.</p>
→ Revisione periodica ogni 3 anni.	<p>C.d.A.</p> <p>Delibera e approva</p> <p>↓</p> <p>O.d.V.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ applica la delibera C.d.A e comunica all'interno e all'esterno della Società;✓ predisporre la relazione allo stesso C.d.A. circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera.

7.3. Prima applicazione del Modello

In ragione della complessità del Modello e della sua profonda compenetrazione con la struttura della Società sarà necessario che la sua introduzione nel sistema aziendale comporti lo sviluppo di un programma operativo di recepimento delle innovazioni.

¹⁶ Si intendono elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (es. nuovo organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).



Le Fiere del Gusto

Tale programma individuerà le attività richieste al fine di realizzare l'efficace attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello contenuti nel presente documento con precisazione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Il programma verrà osservato da tutti i soggetti coinvolti con il massimo rigore, in quanto finalizzato alla tempestiva e compiuta attuazione di tutte le misure previste in conformità alle prescrizioni e gli scopi della disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001.