

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

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Data 26-05-2017	Adozione

INDICE

Definizioni	6
-------------	---

PARTE GENERALE

1. IL D. LGS. N. 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato	10
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto	18
1.3 Responsabilità e vicende modificative dell'Ente	20
1.4 Le Linee Guida di Confindustria	21

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Il profilo aziendale di D'Uva	23
2.2 Finalità del Modello	23
2.3 Struttura del Modello	25
2.4 La procedura di adozione del Modello	26
2.5 L'approccio metodologico e la costruzione del Modello	27
2.6 Conclusioni	32

3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

3.1 Premessa	34
3.2 Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali	35
3.3 Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti	35
3.4 Piano di comunicazione e formazione verso i soggetti esterni	38

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 La disciplina normativa	39
4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	39
4.3 <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza	41
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	42
4.4.1 <i>Obblighi informativi nei confronti dell'OdV</i>	42
4.4.2 <i>Whistleblower protection (protezione delle segnalazioni)</i>	44

DEFINIZIONI

Al fine di agevolare la lettura e la consultazione del presente documento, si rassegna di seguito il catalogo delle definizioni adoperate:

- “**Area/Funzione/Unità**”: unità organizzativa interna alla Società le cui attività principali sono sinteticamente indicate nell’organigramma;
- “**Apicali**”: i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- “**As is Analysis**”: analisi dello stato di “*governance*” societario antecedente all’intervento del D.Lgs. 231/2001;
- “**A.U.**”: l’Amministratore Unico di D’Uva S.r.l.;
- “**D.Lgs. 231/01**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- “**Destinatari**”: i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti;
- “**D’Uva**” o la “**Società**”: D’Uva S.r.l.;

- **“Enti”**: le società, i consorzi e le persone giuridiche nei cui confronti trova applicazione il Decreto;
- **“Esponenti Aziendali”**: i soggetti che agiscono, nel rapporto con i terzi, per conto di D’Uva;
- **“Gap Analysis”**: analisi delle lacune – rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 – riscontrate nell’organizzazione aziendale;
- **“Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, “Modello”, “MOG”**: l’insieme della disciplina contenuta nel presente documento, comprensivo dei documenti ad esso allegati;
- **“Organismo di Vigilanza”, “OdV”**: l’organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **“Organo Amministrativo”**: l’organo amministrativo di D’Uva (nell’attuale figura di dell’Amministratore Unico);
- **“Partner”**: le controparti contrattuali di D’Uva, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- **“Reato/i 231”**: i reati specificamente richiamati all’art. 25-*septies* del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (cosiddetti “reati-presupposto”);
- **“Sistema Disciplinare”**: il Sistema Disciplinare adottato da D’Uva, che costituisce parte integrante del Modello;



- **“Sottoposti”**: i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di coloro che appartengono ai vertici aziendali;
- **“Terzi”**: tutti i soggetti esterni a D’Uva.



DUVA
FIRENZE

PARTE GENERALE



1. IL D.LGS. N. 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato

In ottemperanza agli obblighi previsti da alcune Convenzioni internazionali già da tempo ratificate dall'Italia (le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997), con la legge 29 settembre 2000, n. 300 il Governo è stato delegato a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della citata legge delega, pertanto, è stato emanato il Decreto, intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", che è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

In tal modo, il Legislatore, superando il tradizionale e consolidato principio "*societas delinquere non potest*", ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli Enti dipendente dal reato posto in essere dalla persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e ss. del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità "amministrativa" della Società (invero, sul piano pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale).

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa in commento (di seguito anche gli "**Enti**") sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre ne sono esclusi lo

Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ciò posto, gli Enti rispondono dei reati commessi dai soggetti di seguito indicati, qualora sussistano contestualmente i seguenti tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

Ai sensi dell'art. 5, comma 1 del Decreto, i reati devono essere stati commessi da:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "vertici");
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente (c.d. "soggetti sottoposti").

La distinzione tra apicali e sottoposti riveste indubbia rilevanza, in quanto, a seconda del soggetto che commette il reato – come meglio esplicitato *infra* – la responsabilità dell'Ente viene diversamente modulata.

2) Requisito oggettivo

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa della persona giuridica, il reato deve essere commesso dai soggetti indicati al citato art. 5, comma 1 del Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'interesse o il vantaggio dell'Ente vengono considerati alla base della responsabilità di quest'ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi, con il solo limite dell'ipotesi in cui l'interesse alla commissione del reato da parte

del soggetto in posizione qualificata all'interno dell'Ente sia esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Non essendo stato riconosciuto alcun effetto esimente al “vantaggio” esclusivo dell'autore del reato o di terzi, ma solo – come detto – all'interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere la responsabilità dell'Ente anche qualora questi non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell'autore del reato o di terzi, purché l'Ente abbia un interesse, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione.

Al di là delle suddette precisazioni, la responsabilità prevista dal Decreto sorge dunque non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio per l'Ente stesso, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito abbia trovato ragione nell'interesse dell'Ente.

Ciò posto, le espressioni di “interesse” e “vantaggio” esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che ha accompagnato il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione *ex ante* – c.d. finalizzazione all'utilità - nonché al secondo una valenza marcatamente oggettiva - riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell'Ente, ha realizzato, comunque, con la sua condotta un vantaggio in suo favore – suscettibile di una verifica *ex post*.

I caratteri essenziali dell'**interesse** sono stati individuati nella: **(i) oggettività**, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo



suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; **(ii) concretezza**, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; **(iii) attualità**, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo; **(iv) non necessaria rilevanza economica**, ma riconducibile pure a una politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, il **vantaggio** riconducibile all'Ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: **diretto**, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'Ente; **indiretto**, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'Ente; **economico**, anche se non necessariamente immediato ¹.

Nei reati colposi, quali quelli in materia di sicurezza sul lavoro, da un lato, la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività, dall'altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse.

□

¹ La Corte di Cassazione, con la sentenza del 4 marzo 2014, n. 10265, è intervenuta sull'argomento, precisando che, una volta provato il vantaggio per l'Ente, non è necessario che l'autore del reato abbia voluto perseguire l'interesse dell'Ente medesimo perché esso sia responsabile, né è richiesto che il dipendente o manager sia stato anche solo consapevole di realizzare tale interesse attraverso la propria condotta. L'Ente è dunque responsabile ex D.Lgs. 231/2001 se viene provato che ha ricavato dal reato commesso dal dipendente un vantaggio, anche quando non è stato possibile determinare l'effettivo interesse vantato dall'Ente ex ante alla consumazione dell'illecito. Ciò consente di concludere che se, da un lato, l'interesse del dipendente autore del reato può coincidere con quello dell'Ente, la responsabilità della società sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l'agente realizzi in via oggettiva anche quello dell'Ente.



Ne deriva, dunque, che in tale contesto risulterà tutt'al più possibile ipotizzare come l'omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare – intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro – potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato ex post alla stregua di un “vantaggio” (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio)².

3) Tipologie di reati tassativamente indicati dal D.Lgs. 231/2001

La responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto viene in rilievo esclusivamente in presenza della commissione di uno o più reati specificamente indicati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e ss. del Decreto (c.d. “reati-presupposto”).

Più analiticamente, i reati previsti oggi dal Decreto sono i seguenti:

- ✓ 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 del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- ✓ concussione e corruzione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001 come recentemente modificato dalla dall'articolo 1, comma 77, lettera a), numero 1), della Legge 6 novembre 2012, n. 190, che ha esteso anche alle società la responsabilità per il reato di nuova introduzione rappresentato dalla fattispecie di “Induzione indebita” prevista dal nuovo art. 319-quater c.p. e ha riformulato l'art. 2635 c.c., ora rubricato “Corruzione fra privati”);

□

² Sul punto, la Suprema Corte ha statuito che “l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale” (Cassazione penale, sez. IV, 23/06/2015, n. 31003).



- ✓ falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001) ;
- ✓ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1. del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001);
- ✓ omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001);
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati ambientali (art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione dei conti (D. Lgs. 39/2010);
- ✓ la legge n. 146 del 16 marzo 2006 che ha ratificato La legge 16 marzo 2006 n. 146, con la quale è stata ratificata e data esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 Novembre 2000 ed il 31



maggio 2001, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti ex. D.lgs. 231/2001 anche per alcuni reati aventi carattere transnazionale: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione per delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).

Il Decreto 231/2001 prevede altresì casi di esonero della responsabilità dell'Ente, in presenza dei quali quest'ultimo non risponde del reato commesso al suo interno dai soggetti indicati all'art. 5.

In particolare, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'art. 6 del Decreto prevede l'**esclusione della responsabilità dell'Ente**, qualora esso dimostri:

- ✓ di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, il "modello di organizzazione e gestione", idoneo a svolgere, secondo i criteri normativi applicabili, azione preventiva della commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ di avere affidato ad un organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento;
- ✓ che vi sia stata fraudolenta elusione del Modello da parte dei soggetti che hanno commesso il reato;
- ✓ che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Qualora, invece, il reato sia stato posto in essere da un soggetto sottoposto, l'art. 7 del Decreto prevede che *"l'Ente é responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa*

l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza 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".

Alla luce di quanto previsto dalla disciplina normativa sopra richiamata, la responsabilità dell'Ente si fonda, essenzialmente, sulla c.d. "**colpa di organizzazione**": tale forma di colpevolezza si sostanzia nell'omessa predisposizione, da parte dell'Ente, di un'organizzazione d'impresa in grado di impedire la commissione di reati al suo interno, ovvero nell'omessa creazione e applicazione di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività valutate a maggior rischio di commissione di illeciti.

Ciò posto, come in precedenza anticipato, la distinzione tra soggetti c.d. apicali e sottoposti assume notevole importanza sotto il profilo della responsabilità della Società.

Ed invero, in caso di reato commesso dai soggetti apicali, la Società, al fine di beneficiare dell'esimente della responsabilità, dovrà dimostrare in giudizio:

- (i) che gli autori del reato hanno agito con dolo anche avverso le prescrizioni del Modello, sottraendosi, cioè, volontariamente e fraudolentemente alle prescrizioni di vigilanza e ai contenuti del Modello stesso;
- (ii) che non vi è stata omessa o insufficiente sorveglianza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Relativamente ai soggetti sottoposti, invece, la presenza del Modello esclude presuntivamente ogni forma di responsabilità amministrativo-penale della Società.

A differenza di quanto previsto nell'ambito dei reati commessi dai vertici, in questo caso grava sulla pubblica accusa – e non sull'ente – l'onere processuale di provare l'eventuale inadeguatezza ed inidoneità del Modello adottato.



1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

Quanto all'apparato sanzionatorio posto dal Decreto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello di organizzazione e gestione, la sua peculiarità risiede nella finalità – tipicamente specialpreventiva – di disincentivare e rendere antieconomiche quelle condotte che perseguano o accettino il rischio della commissione dei reati a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.

In linea generale, la determinazione *dell'an* e del *quantum* della sanzione è demandata al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Più specificamente, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per c.d. "quote" ³), la cui quantificazione è graduata in ragione dei seguenti elementi:

- (i) della gravità del fatto;
- (ii) del grado della responsabilità della società;
- (iii) dell'attività eventualmente svolta dalla società per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Nello specifico, la sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- ✓ l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;

□

³ Le quote non possono inferiori a cento né superiori a mille e a ciascuna di esse è attribuito un valore fisso (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37).



- ✓ il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- ✓ la società abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ✓ la società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In linea generale, la sanzione pecuniaria può variare da un minimo di euro 25.822,84 fino ad un massimo di Euro 1.549.370,70.

Per i casi più gravi ed in relazioni ai soli reati per i quali siano espressamente previste, si applicano altresì le sanzioni interdittive (di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni), quali:

- ✓ la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
- ✓ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi,
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano nella misura in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione; b) in caso di reiterazione di illeciti già commessi.

Le altre sanzioni amministrative previste dal Decreto sono:

- ✓ la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente, che consegue all'eventuale sentenza di condanna;



- ✓ la pubblicazione della sentenza di condanna (sanzione eventuale che può essere disposta dal Giudice quando, nei confronti dell'Ente, viene applicata una sanzione interdittiva).

Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

1.3 Responsabilità e vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità qualora la società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato.

In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate. In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate 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.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.4 Le Linee Guida di Confindustria

Al fine di agevolare gli Enti nell'attività di predisposizione del Modello, l'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che gli Enti possano adottare modelli di organizzazione e gestione "sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati".

In conformità a tale disposizione, D'Uva, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*" emanate da Confindustria.

Per completezza e chiarezza espositiva, giova rilevare che il suesposto riferimento alle suddette Linee Guida elaborate da Confindustria trova la sua *ratio* nell'opportunità di fondare l'elaborazione del Modello e, più in generale l'intera procedura di adeguamento al D.Lgs. 231/2001, ad un riferimento procedurale che costituisce una sorta di protocollo (linee guida appunto) per operatori del settore.

Ciò posto, le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- ✓ una **prima fase**, consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- ✓ una **seconda fase**, che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo

eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Da un punto di vista concettuale, la riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti: 1) la probabilità di accadimento dell'evento; 2) l'impatto dell'evento stesso.

Per operare efficacemente, il sistema delineato non può però ridursi a un'attività saltuaria, ma deve tradursi in un processo continuo da reiterare con particolare attenzione a tutti i momenti di cambiamento aziendale.

Occorre tuttavia precisare che le indicazioni contenute nelle sopra citate Linee Guida rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società è libera di ispirarsi ai fini della predisposizione del Modello. Trattasi, infatti, di indicazioni generali che devono essere adattate e modellate sulla concreta realtà aziendale, tenuto conto delle dimensioni e della specifica attività d'impresa.

Sul punto, giova evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficiano in alcun modo la validità e/o l'efficacia del Modello, il quale per le ragioni suesposte – in primis, la necessità di essere calibrato sulla concreta realtà aziendale, con specifico riferimento alle funzioni aziendali ritenute maggiormente sensibili al rischio reato 231 – ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno portata e carattere generale e orientativo.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Il profilo aziendale di D'Uva

La Società è specializzata in progettazione e realizzazione di tecnologie e contenuti multimediali per la fruizione dei beni culturali. Nello specifico, accanto all'attività amministrativa e di marketing, D'Uva svolge altresì attività di laboratorio per la messa a punto delle audio e video guide e delle connesse attività di manutenzione e riparazione di tali apparecchiature, quali a titolo esemplificativo, fornitura di audioguide, whisper, video guide, applicazioni per iPhone, iPad, Android, piattaforme multicanale per la fruizione dei contenuti delle audio guide tramite web e su smartphone, chioschi multimediali, con i relativi contenuti e relative attività di manutenzione.

Nello specifico, la Società svolge il complesso delle sue attività presso la sede legale mentre presso le unità locali attualmente presenti sul territorio nazionale – nello specifico situate all'interno dei siti di interesse artistico-culturale a Milano, Venezia, Roma, Pompei ed Ercolano, Assisi – la Società mantiene propri uffici e desk per la messa a disposizione di servizi in favore dell'utenza (es. servizi di audioguida e videoguida e di accoglienza dei gruppi).

In considerazione di tali premesse, il Modello non solo rappresenta uno strumento necessario per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, ma anche un'importante opportunità – unitamente al Codice Etico – affinché D'Uva persegua e implementi i propri obiettivi di impresa, rafforzando e valorizzando contestualmente, sia al proprio interno che verso l'esterno, il sistema di *governance* e *compliance* adottato.

2.2 Finalità del Modello



La scelta di D'Uva di dotarsi del Modello di Organizzazione e Gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

L'adozione del Modello, inoltre, costituisce un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di D'Uva, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, comportamenti corretti e chiari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In tal senso, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a D'Uva di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma migliora la propria *governance*, limitando il rischio della commissione di reati.

I principi contenuti nel presente Modello sono preordinati a determinare, da un lato, la piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito; dall'altro, a consentire a D'Uva, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato.

La *ratio* sottesa al presente Modello è pertanto quella di predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei 'Reati 231', mediante l'individuazione delle aree a rischio e la loro conseguente proceduralizzazione.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di "*as-is analysis*", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.



Benché dall'analisi effettuata nell'ambito della '*gap analysis*', sia comunque emersa la presenza di alcune procedure standardizzate e formalizzate nonché di organi di controllo interni ed esterni all'azienda, tuttavia l'adozione e l'applicazione del Modello si rende necessaria dal momento che esistono alcune aree aziendali che risultano sprovviste di adeguate procedimentalizzazioni interne e che, come tali, possono apparire potenzialmente esposte al rischio della commissione dei 'Reati 231'.

In linea generale, i principi generali cui il Modello deve ispirarsi, ai fini dell'implementazione di un adeguato sistema di controllo, sono:

- la mappatura delle attività a rischio di D'Uva;
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- la predisposizione di specifici protocolli di "gestione ordinaria", al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello e della sua tenuta, con conseguente aggiornamento periodico;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti, nonché l'attribuzione a quest'ultimo dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.3 Struttura del Modello

Il presente Modello è composto:

- ✓ dalla "**PARTE GENERALE**", corredata dai principi ispiratori del Decreto nonché dai meccanismi di *governance* attualmente adottati dalla Società;



- ✓ dalla “**PARTE SPECIALE**”, a sua volta suddivisa in più sezioni elaborate con specifico riguardo:
 - alle tipologie di reato previste dal Decreto e con specifico riferimento alle tipologie di rischio cui la Società è apparsa maggiormente sensibile e la cui commissione, quindi, è astrattamente ipotizzabile, in ragione dell'attività svolta da D'Uva (reati contro la Pubblica Amministrazione; reati societari; reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati in materia di diritto d'autore, delitti informatici);
 - ai principi, alle regole generali di comportamento e ai protocolli che i vertici e i sottoposti di D'Uva nonché i suoi consulenti e fornitori sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello per quanto inerente i reati in tema di igiene e sicurezza sul lavoro, al fine di prevenirne la loro commissione.

Il Modello si completa, infine, dei seguenti allegati che ne costituiscono parte integrante:

- **Allegato 1:** Regolamento per l'Organismo di Vigilanza;
- **Allegato 2:** Codice Etico;
- **Allegato 3:** Valutazione delle aree di rischio e dei sistemi organizzativi e di controllo interno aziendali;
- **Allegato 4:** Sistema Disciplinare.

2.4 La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia stata prevista dal legislatore come una scelta libera e del tutto facoltativa per le persone giuridiche, D'Uva, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del presente Modello.

Inoltre, al fine di aderire alle prescrizioni del Decreto, D'Uva ha altresì istituito l'OdV, determinandone i relativi compiti e poteri.

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo. A tal fine, sono da intendersi come “sostanziali” quelle modifiche e integrazioni che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione delle normative di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel Modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

Tali modifiche verranno comunicate all'A.U. con cadenza annuale e da questo ratificate o eventualmente integrate o modificate.

La pendenza della ratifica non priva di efficacia e validità le modifiche nel frattempo adottate.

2.5 L'approccio metodologico e la costruzione del Modello

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 possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. A tale scopo, l'indagine effettuata ha investito la complessiva organizzazione di D'Uva, mediante la ricognizione delle aree, dei settori, nonché delle relative funzioni e procedure, ritenute maggiormente a rischio-reato.

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 ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Si precisa che il risultato dell'attività sintetizzata nel presente Modello e negli allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché le linee guida suggerite per implementare i protocolli esistenti e per permettere alla Società di prevenire i reati di cui al Decreto, necessitano di aggiornamenti, in relazione ai mutamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'Ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Sarà, pertanto, compito dell'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza e controllo, provvedere al costante aggiornamento e adeguamento del Modello, come meglio specificato in seguito.

Al fine di offrire un quadro sintetico dell'attività svolta, si riporta una breve descrizione di tutte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, le cui risultanze hanno dato luogo alla predisposizione del presente Modello:

Fase I: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale disponibile presso D'Uva e relativa, tra gli altri, a:

- organigramma;
- manuale del sistema qualità;
- alcune delle principali procedure gestionali, rese necessarie ai fini della predisposizione della *risk analysis*;
- visura camerale della Società;
- statuto e atto costitutivo;
- documento di valutazione rischi (DVR) e altri documenti rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, unitamente all'ulteriore documentazione oggetto di modifiche e aggiornamenti da parte di D'Uva, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività di D'Uva, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

E' stato inoltre previsto il coinvolgimento diretto, attraverso attività di intervista, delle figure chiave aziendali individuate nel corso degli interventi.

Fase II: identificazione delle attività a rischio ("As is analysis")

Nell'analizzare l'attività di D'Uva, si è proceduto a verificarne i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze nonché il rischio di concretizzazione dei reati. Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto sono state, dunque, identificate e condivise mediante l'esame dei questionari, nonché delle interviste condotte nei confronti dei Responsabili di alcune funzioni aziendali.

Il metodo utilizzato è stato quello del "*Control and Risk Assessment*", strumento mediante il quale si perviene all'identificazione dei rischi nell'ambito delle diverse componenti dell'attività societaria, onde valutare la frequenza delle attività potenzialmente oggetto di illecito.

Gli elementi sui quali è stata basata la valutazione sono i seguenti:

- **GOVERNANCE:** attraverso questo elemento si è verificato se nell'azienda sono presenti, e in quale misura sono rispettate ed efficaci, procedure o sistemi atti a definire chiaramente ruoli e responsabilità facenti capo ad ogni funzione e ad ogni soggetto interessato.



- **CODICI DI CONDOTTA:** in tale ambito si è valutato se risultino già presenti, nell'ambito aziendale, codici etici e/o di comportamento per le aree a rischio, e la loro coerenza con norme e regolamenti vigenti.
- **INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE:** questo campo analizza la presenza e l'efficacia dei sistemi di comunicazione e di diffusione delle informazioni all'interno dell'azienda. In particolare è stato esaminato il grado di articolazione del sistema attraverso l'analisi dei seguenti aspetti:
 - periodicità della comunicazione,
 - strumenti utilizzati per diffondere le informazioni,
 - esistenza di attività di *reporting* e di rilevazione dei rischi,
 - capacità del sistema di recepire i cambiamenti ed aggiornarsi;
 - reperibilità dei dati necessari all'analisi.
- **RISORSE UMANE:** in tale ambito è stata analizzata la gestione delle risorse umane sotto i seguenti aspetti:
 - esistenza di procedure in fase di selezione del personale,
 - presenza di corsi di formazione e la loro periodicità ed efficacia,
 - rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro dipendente,
 - presenza di sistemi di incentivazione.
- **CONTROLLO E MONITORAGGIO:** attraverso tale elemento è stata valutata l'esistenza e l'efficacia di protocolli o procedure finalizzate alla prevenzione e/o alla segnalazione di illeciti. In particolare è stata analizzata:
 - l'esistenza di sistemi di controllo "incrociato" fra le varie funzioni apicali,
 - la ripartizione del potere decisionale e delle responsabilità,
 - l'esistenza di un sistema di controllo interno dedicato alla prevenzione degli illeciti,
 - l'esistenza di standard di riferimento nello svolgimento dell'attività di controllo.
- **REAZIONE ALLE VIOLAZIONI:** è stata analizzata la presenza e l'eventuale applicazione ed efficacia di un sistema sanzionatorio formalizzato.

Ogni singolo elemento di apprezzamento è stato valutato secondo i seguenti requisiti ai quali viene attribuito un valore sulla base del grado di adeguatezza rispetto a quanto previsto dalla normativa:

- **Formalizzazione:** tale requisito analizza l'effettiva esistenza di modelli, procedure e/o prassi e la loro adeguatezza;
- **Adempimento e Applicazione:** tale requisito esamina il livello di applicazione dei modelli, prassi o procedure;
- **Conoscenza:** tale requisito permette di verificare il livello di conoscenza e informazione del personale riguardo a procedure, modelli e/o prassi, "reati 231" e sanzioni;
- **Diffusione:** tale requisito analizza gli strumenti utilizzati per la comunicazione interna e la loro validità
- **Efficacia:** tale requisito esamina l'efficacia delle procedure, degli strumenti utilizzati e della comunicazione;
- **Aggiornamento:** tale requisito analizza in livello di adeguamento ai cambiamenti interni ed esterni all'azienda degli strumenti, sistemi, procedure e modelli.

Fase III: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Nel corso delle interviste ad alcuni dei soggetti responsabili si è richiesto di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato.

Sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità, in termini di profilo di rischio effettivo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo.

Fase IV: "Gap Analysis"

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto al fine di individuare le eventuali carenze del sistema esistente.

Si è provveduto quindi a identificare (cfr. Parte Speciale) gli interventi che più efficacemente risultano idonei a prevenire in concreto le ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e/o prassi operative, nonché a migliorare l'attuale sistema di controllo interno nell'ottica di una piena ed efficace attuazione dei requisiti essenziali previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Fase V: definizione di linee guida di comportamento per la definizione delle procedure operative - MOG

Per ciascuna unità operativa in cui sia stata ravvisata sussistente un'ipotesi di rischio, si è provveduto alla verifica della coerenza delle modalità operative esistenti e, ove necessario, sono state indicate opportune linee guida per la definizione di nuove modalità idonee a governare il profilo di rischio individuato.

All'analisi dello status quo aziendale, è dunque seguita la descrizione delle criticità emergenti, per poi procedere alla indicazione delle modalità di gestione e prevenzione da attuare in D'Uva, al fine di prevenire la commissione dei 'Reati 231', secondo il seguente schema:

- ✓ AS IS ANALYSIS
- ✓ GAP ANALYSIS
- ✓ PRINCIPI GENERALI
- ✓ PROTOCOLLI NELLE AREE SENSIBILI.

2.6 Conclusioni



Le descritte fasi hanno condotto al risultato meglio specificato nel presente Modello cui la Società dovrà uniformarsi anche attraverso l'apporto dell'OdV che sovrintenderà – date le funzioni ad esso attribuite – all'applicazione ed implementazione del Modello medesimo.

Le lacune evidenziate nella Sezione “Gap Analysis” della Risk Analysis devono, quindi, necessariamente essere colmate dalla possibilità che le aree maggiormente a rischio siano regolate dalla nuova ‘Governance’ che verrà delineata nella Parte Speciale del presente Modello, che garantirà l’armonizzarsi dei principi del Decreto alle norme interne, le quali, in tal modo, costituiranno valido presidio delle attività potenzialmente a rischio.

3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

3.1 Premessa

D'Uva promuove la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La formazione del personale di D'Uva, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dal Responsabile Qualità, in collaborazione con l'Organo Amministrativo e gli *auditors* esterni nella più stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione diretta alla corretta conoscenza del Modello deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- ✓ una parte istituzionale comune per tutti i Destinatari, avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- ✓ una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'organizzazione di seminari e di altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi secondo le necessità di D'Uva, sentito l'OdV, anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa di riferimento e del Modello organizzativo, prevedendo nel

caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi.

L'Organismo di Vigilanza si occuperà di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di D'Uva e per la loro formazione.

3.2 Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza comunica formalmente, in via personale ed individuale, l'adozione del presente Modello a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare ed archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

3.3 Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti

Comunicazione:

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello viene comunicata a tutti i dipendenti in organico mediante la trasmissione di una nota da parte degli organi aziendali (in persona dell'A.U.) circa l'avvenuta dotazione del Modello, rimandando (eventualmente)

all'affissione dello stesso in locali accessibili a tutti ovvero alla consegna di una copia del Modello a ciascun dipendente.

La comunicazione è corredata da una dichiarazione sottoscritta dai dipendenti - da trasmettere all'OdV - ove si attesta la materiale ricezione della documentazione informativa nonché l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

La diffusione

La diffusione del Modello è discrezionalmente attuata dalla Società anche tramite sito intranet aziendale e creazione di pagine web, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- ✓ un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 eventualmente corredata dalle risposte alle domande più frequenti (FAQ) in relazione alla normativa in oggetto;
- ✓ la struttura e le principali disposizioni del Modello adottato da D'Uva.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai neo assunti viene consegnato un set informativo, contenente il Modello e tutti gli allegati al medesimo, unitamente alla documentazione solitamente consegnata all'atto dell'assunzione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a D'Uva una dichiarazione sottoscritta attestante la ricezione della documentazione informativa e l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

Formazione:

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 varia, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della

qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, delle eventuali funzioni di rappresentanza della società.

Formazione ai Responsabili operativi

Nei confronti dei Responsabili operativi di D'Uva valgono le seguenti prescrizioni:

- vengono informati in merito alle disposizioni del Decreto e sensibilizzati sull'importanza attribuita da D'Uva all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua costruzione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici e, in particolare, del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito delle aree sensibili

Ai fini di una corretta promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei soggetti operanti nelle aree sensibili, D'Uva dovrà:

- predisporre corsi di formazione a frequenza obbligatoria ogni qualvolta (oltre che al momento dell'adozione) sia modificato e/o aggiornato, in modo rilevante, il presente Modello dall'OdV, il quale effettuerà controlli a campione sulla frequenza ai corsi nonché sulla adeguatezza del contenuto dei programmi di corso;



- svolgere una attenta attività di sensibilizzazione, anche tramite i Responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato, in favore dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare e alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello.

3.4 Piano di comunicazione e formazione verso i soggetti esterni

D'Uva promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale:
 - di un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da D'Uva all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - della struttura e delle principali disposizioni della Parte Generale del Modello adottato da D'Uva;
- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio, consulenza e collaborazione (nel corpo del testo o in allegato):
 - di presa visione e conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto del Modello, accettando altresì che l'eventuale violazione, se reiterata ovvero di particolare gravità, possa essere causa di risoluzione del contratto.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 La disciplina normativa

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della società (art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede, inoltre, che l'Ente non risponde dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale se prova che:

- a) *Omissis;*
- b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;*
- c) *omissis;*
- d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b)".*

Sul punto, anche alla luce delle considerazioni espresse nella relazione illustrativa al Decreto, l' "organismo dell'Ente" deve intendersi come un organismo interno alla struttura aziendale, al quale è demandato il compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, nonché di valutare in modo continuativo il funzionamento delle procedure, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza



Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve possedere le seguenti caratteristiche:

- ✓ **Stabilità e continuità:** l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, onde poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;
- ✓ **Terzietà, indipendenza e autonomia:** l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del Modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali e che l'OdV sia estraneo alla gestione operativa dell'Ente;
- ✓ **Professionalità:** occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- ✓ **Onorabilità:** l'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza, moralità ed onorabilità.

In considerazione della specifica realtà aziendale e delle dimensioni della stessa, al fine di dare piena attuazione alle finalità e ai principi espressi dal Decreto, D'Uva:

- ✓ ha deliberato di attribuire il ruolo di OdV ad un organo costituito in forma monocratica, composto da un soggetto esterno a D'Uva, onde assicurare i requisiti di indipendenza e terzietà che devono contraddistinguere tale organismo;



- ✓ ritiene opportuno che all'OdV sia riconosciuto un compenso annuo, al fine di assolvere i compiti di monitoraggio, controllo e aggiornamento che presiedono la propria attività.

Il Regolamento (**Allegato n. 1**) cui si rimanda in questa sede, disciplinerà nomina, compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, nonché gli obblighi informativi della Società nei confronti dell'OdV.

L'attività di detto Organismo e l'osservanza dei principi e delle regole stabiliti nel Codice Etico (**Allegato n. 2**) permetteranno una gestione di D'Uva che soddisfi tutti i requisiti richiesti dal Decreto.

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione all'interno della Società.

Il *reporting* dell'OdV si svolge attraverso due modalità:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'A.U.;
- la seconda, almeno annuale, nei confronti del Collegio sindacale, ove presente.

Annualmente, l'OdV elabora una relazione scritta per l'Organo Amministrativo e per il Collegio sindacale, ove presente, contenente indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, ecc.) e, ogni anno, in funzione delle evidenze emerse nel corso dell'anno precedente l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Nel caso in cui l'OdV riscontri delle anomalie o criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la segnalazione dovrà essere indirizzata a uno degli altri soggetti di cui sopra.

L'attività di reporting ha ad oggetto:

- 'attività svolta dall'OdV;
- le modifiche apportate al Modello o le proposte di modifica del medesimo;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti all'interno di D'Uva, sia intermini di efficacia del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e i soggetti referenti devono essere verbalizzati, e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Specificamente, con il presente Modello sono istituiti una serie di obblighi, gravanti su tutto il personale di D'Uva.

In particolare, tutti i Responsabili delle singole aree operative devono informare l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale dipendente, ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa



a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'OdV istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici aziendali nei confronti del segnalante (c.d. *whistleblower protection*).

Comunque, l'OdV deve essere tempestivamente informato nel caso di:

- a) informazioni relative all'assetto dell'azienda, anche prima dell'istituzione dell'OdV;
- b) notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- c) atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;
- d) provvedimenti provenienti da qualsiasi autorità pubblica, dai quali si evinca la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- e) avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- f) operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- g) partecipazione a gare d'appalto, ed aggiudicazione degli stessi, e, in genere, instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.;
- h) informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli Enti previdenziali, dell'Antitrust, e di ogni altra Autorità di Vigilanza, a cura del responsabile dell'area sottoposta al relativo accertamento;
- i) qualsiasi situazione di non conformità che possa incidere sull'assetto della sicurezza presente in D'Uva e dalla quale possa emergere un profilo di rischio per la società stessa.

L'inosservanza dei suddetti obblighi di *reporting* ad opera dei referenti aziendali comporta violazione del modello e relativa applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

4.4.2 Whistleblower protection (protezione delle segnalazioni)

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del codice etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto un operatore che segnala una violazione del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

D'Uva si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti gli operatori facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi operatore che segnali una violazione del Modello. Un operatore che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo.

Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Le procedure interne di comunicazione di D'Uva sono aggiornate dal presente documento che sancisce la necessità per l'OdV di ricevere ogni segnalazione rilevante ex D.Lgs. 231/2001.

D'Uva incoraggia tutti gli operatori che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il Responsabile di funzione prima di seguire le normali procedure di segnalazione, salvo evidenti controindicazioni.

Qualora la segnalazione non dia esito, o l'operatore si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di funzione, l'operatore deve rivolgersi all'OdV.

I singoli dipendenti effettuano la segnalazione direttamente all'OdV. Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, gli operatori devono fornire le seguenti informazioni, che confluiranno in un apposito documento redatto dall'OdV:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, ecc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta rilevante ai fini 231;
- l'indicazione di tutti gli elementi che possano confermare che il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto/della situazione oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- se, in precedenza, ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

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

Segnalazione diretta. Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di *whistleblowing* è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.

Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti. Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal Decreto, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello deve essere sollevata direttamente all'OdV.

La segnalazione potrà essere effettuata anche in modo anonimo. Gli operatori che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta normale, anche inserendo la comunicazione nell'idonea casella o altri meccanismi valutati da D'Uva come idonei a mantenere segreta l'identità del mittente.

Gestione di una segnalazione

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito, equo e tempestivo. Le indagini devono iniziare al più presto e devono essere portate avanti in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione oggetto di segnalazione.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione. Se necessario, i documenti devono essere prelevati dalle aree e dagli archivi in cui sono conservati. Di tutte tali attività si occupa l'OdV.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

È istituito, inoltre, un obbligo funzionale di informazione a carico dei Responsabili delle singole Funzioni, i quali devono riferire all'OdV:



- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso
- su richiesta dell'OdV in caso di rilevanti modifiche aziendali e/o legislative che si riflettono in ambito rilevante ex D.Lgs. 231/2001. Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.