



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E CONTROLLO DI

VF S.P.A. UNIPERSONALE

AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E CONTROLLO

2 febbraio 2016 **Ed. 1** - Prima emissione del modello a seguito delibera del Consiglio di Amministrazione.

04 maggio 2017 **Ed. 2** - Primo aggiornamento del documento a seguito di approvazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

1 febbraio 2018 **Ed. 3** - Secondo aggiornamento del Modello con estensione ai reati ambientali a seguito di approvazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Sommario

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001	2
1.1	Sintesi della normativa	2
1.2	L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente dalla responsabilità in capo all'azienda.	4
1.3	I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria.	4
2.	L'ATTIVITA' SVOLTA DA VF S.p.A. Unipersonale E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETA'	5
2.1	La struttura organizzativa della Società.....	6
2.2	Certificazioni	6
3.	IL MODELLO DI VF S.p.A. Unipersonale	7
3.1	Motivi dell'elaborazione del Modello.	7
3.2	Individuazione dei processi e dei responsabili ed identificazione delle aree di rischio.	7
3.3	Rilevazione della situazione e valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis e Action Plan.	8
3.4	Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	9
3.5	Obiettivi del Modello.....	9
3.6	Verifica ed Aggiornamento del Modello	10
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO.....	11
4.1	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	11
4.2	Cause d'ineleggibilità e di decadenza	11
4.3	Nomina, durata, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza	12
4.4	Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza.	13
4.5	Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	16
4.6	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	16
5.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE.	16
5.1	Nei confronti dei Dipendenti e degli Apicali.....	17
5.2	Nei confronti dei Consulenti/collaboratori esterni e partner	18
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	18
6.1	Funzione ed obiettivi del sistema disciplinare.	18
6.2	Integrazione al regolamento disciplinare	19
6.3	Struttura del sistema disciplinare	19
6.3.1	Misure nei confronti dei Dipendenti.....	19
6.3.2	Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	20
6.3.3	Misure applicate nei confronti dei Dirigenti	21
6.3.4	Misure nei confronti degli Amministratori	21
6.3.5	Misure nei confronti di partner commerciali e finanziari nonché verso consulenti/collaboratori esterni.	22
6.3.6	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	22
7.	IL CODICE ETICO	22

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001

1.1 Sintesi della normativa

Il D. Lgs. 8 Giugno 2001, n.231 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa degli enti per alcuni reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da determinati soggetti, preposti, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con gli enti stessi.

La responsabilità degli enti va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente e soggettivamente il fatto illecito. La finalità che il Legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali; Illeciti penali realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente indicati dalla legge generano la responsabilità degli enti. Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

A. Reati contro la P.A.: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24); concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25 come modificato dalla L. n. 190/2012).

B. Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati (art. 24-bis aggiunto dalla L. n. 48/2008 e modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016).

C. Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015).

D. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, aggiunto dalla L. n. 409/2001 e modificato dalla L. n. 99/2009 e dal D.Lgs. 125/2016).

E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 aggiunto dalla L. n. 99/2009).

F. Reati societari (art. 25-ter aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002 e modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015).

G. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater aggiunto dalla L. n. 7/2003).

H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 aggiunto dalla L. n. 7/2006).

I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato con la Legge n. 38/2006).

J. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies aggiunto dalla L. n. 62/2005 e modificato dalla Legge n. 262/2005).

K. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies aggiunto dalla L. n. 123/2007).

L. Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

M. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014).

N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies aggiunto dalla L. n. 99/2009).

O. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies aggiunto dalla L. n. 116/2009).

P. Reati ambientali (art. 25-undecies aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015).

Q. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- duodecies aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012).

R. Razzismo e xenofobia (art 25-terdecies aggiunto dalla L. n. 167/2017).

Affinché sorga la responsabilità amministrativa dell'ente la condotta deve essere posta in essere da soggetti legati all'ente da relazioni funzionali, che sono dalla legge individuate in due categorie: quella facente capo ai "soggetti in c.d. posizione apicale", cioè i vertici dell'azienda e quella riguardante i "soggetti sottoposti all'altrui direzione".

Le sanzioni previste dalla legge a carico dell'ente responsabile sono:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza

Le sanzioni interdittive sono:

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

Tali sanzioni limitano notevolmente la libertà d'azione dell'ente e sono generalmente temporanee. Di norma, esse vengono irrogate:

- in caso di reiterazione dell'illecito;
- se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità;
- ove vengano evidenziate gravi carenze organizzative.

La normativa in esame è applicata, secondo i principi e la procedura del diritto penale dal Giudice penale. Stante l'ampia previsione della legislazione, il regime di responsabilità previsto dalla normativa in oggetto, si applica anche a VF S.p.A. Unipersonale.

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente dalla responsabilità in capo all'azienda.

La legge esonera dalla responsabilità l'ente, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

1. che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il Modello;
2. che il Modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
3. che tale Modello sia stato attuato "efficacemente prima della commissione del reato".

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma.

Si richiede, infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, primo comma, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001);
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo (art. 6, primo comma, lett. c) e d), D. Lgs. n. 231/2001).

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

1.3 I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria.

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definite Codici di comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi. È di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione delle Linee Guida sviluppate e pubblicate da Confindustria per le aziende associate, divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame - Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 e, da ultimo, quelle pubblicate il 31 marzo 2008 e nel marzo 2014.

2. L'ATTIVITA' SVOLTA DA VF S.p.A. Unipersonale E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETA'.

VF S.p.A. Unipersonale ha sede legale in via M. D'Azeglio 22/24 ad Altavilla Vicentina (VI)

La ditta svolge la sua attività lavorativa in tre sedi:

- divisione rottami ad Altavilla Vicentina in via M. D'Azeglio, 22/24;
- divisione cavi ad Altavilla Vicentina in via G. Mazzini, 42/A;
- divisione semilavorati ad Altavilla Vicentina in via M. D'Azeglio, 18.

La società esercita le seguenti attività:

- Il trattamento di rifiuti speciali non pericolosi e pericolosi, ai fini del recupero e dello smaltimento, comprese tutte le operazioni di separazione, macinazione, lavaggio e tutte le altre operazioni che possano conferire al sopracitato trattamento tutte le specifiche per il recupero e l'eventuale smaltimento;
- Il trattamento e la lavorazione di materie prime e materie prime secondarie, in particolar modo il trattamento di tutte le materie prime a base metallica e non metallica;
- Le operazioni di trafilatura, la lavorazione del metallo in barre ed in altri formati richiesti dal mercato;
- Il commercio all'ingrosso e al minuto di minuteria metallica, di attrezzatura, macchinari e impianti per la lavorazione del metallo e per il trattamento di rifiuti in genere;
- Il commercio all'ingrosso e al dettaglio di metalli di ogni formato e tipologia e rottami ferrosi e non ferrosi, di materiali da recupero, di materie plastiche e materie prime;
- La raccolta ed il trasporto di rifiuti di ogni genere per conto terzi e il relativo trattamento;
- La gestione di impianti di separazione, recupero, trattamento e stoccaggio dei rifiuti in genere;
- Lo svolgimento di servizi di consulenza tecnica, commerciale ed organizzativa relativa a tutte le attività sopra elencate; la prestazione di servizi di elaborazione dati e di consulenza direzionale, nonché l'approntamento di strutture idonee al rilascio di certificazioni relative alle analisi chimico-fisiche;
- L'attività di franchising relativa alle attività sopra elencate;
- L'organizzazione di fiere e mostre relative alle attività sopra elencate, l'attività di formazione, realizzazione di siti web e servizi vari in internet;
- Lo svolgimento dell'attività immobiliare in genere, l'acquisto, la vendita, la costruzione, la locazione e la gestione di fabbricati civili, industriali, commerciali, rustici ed urbani, nonché la loro ristrutturazione e/o trasformazione;

- L'assunzione di mandati di rappresentanza nel settore del trattamento dei rifiuti in genere e del commercio dei macchinari e degli impianti;
- L'attività di elaborazione dati;
- L'attività di trasporto per conto terzi.
- Viene espressamente esclusa, in ogni caso, qualsiasi attività riservata per legge agli iscritti ad albi, ordini e collegi professionali.

La società, per il raggiungimento dell'oggetto sociale, potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e immobiliari ed inoltre potrà compiere, in via non prevalente e del tutto accessoria e strumentale e comunque con espressa esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico, operazioni finanziarie e mobiliari, concedere fidejussioni, avalli, cauzioni e garanzie, anche a favore di terzi, nonché assumere, solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento, sia direttamente che indirettamente, partecipazioni in società italiane ed estere aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio.

2.1 La struttura organizzativa della Società.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre amministratori:

- Verlato Francesco, nato a Vicenza, il 08/06/1958 - Presidente del Consiglio ed Amministratore Delegato per il compimento di tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione;
- Grignolo Nilva, nata a Vicenza, il 08/04/1960 - Consigliere ed Amministratore Delegato per il compimento di tutti gli atti di ordinaria amministrazione;
- Verlato Andrea, nato a Montecchio Maggiore, il 26/04/1986 - Consigliere ed Amministratore Delegato per il compimento di tutti gli atti di ordinaria amministrazione;

Con atto scritto, è stata nominata Peroni Elisabetta, nata a Brescia, il 02/08/1977 Delegata in materia di gestione degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e Delegata in materia di gestione della tutela ambientale.

Per quanto riguarda l'area igiene e sicurezza sul lavoro, è stato nominato Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione l'ing. Riccardo Concato.

Le funzioni di Medico Competente sono svolte dalla Dott.ssa Fabris Moira ed anch'esse sono regolate da un contratto di opera professionale.

2.2 Certificazioni

VF S.P.A. UNIPERSONALE è dotata di un Sistema di Gestione della Qualità impostato secondo la norma ISO 9001 e un Sistema di Gestione Ambientale impostato secondo la norma ISO 14001 .

Inoltre, l'Azienda è certificata ai sensi del Regolamento CE 333/11 per i rottami ferrosi e ai sensi del Regolamento CE 715/13 per i rottami di rame.

3. IL MODELLO DI VF S.p.A. Unipersonale

3.1 Motivi dell'elaborazione del Modello.

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, VF S.p.A. Unipersonale ha deciso di procedere con l'elaborazione e la costruzione del presente Modello, al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere dagli effetti negativi derivanti da un'inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme, in particolare dei lavoratori, sui quali è destinata a ripercuotersi negativamente ogni sanzione inflitta all'azienda.

VF S.p.A. Unipersonale ritiene, altresì, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale

A tal fine, l'Organo amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali nonché di professionisti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree di rischio aziendali: questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di mappatura dei processi a rischio);
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed identificazione delle azioni di miglioramento, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di gap analysis);
- individuazione dei soggetti ai quali conferire l'incarico di Organo di controllo;
- predisposizione del Modello e di alcuni rilevanti componenti autonomi, quali il Codice Etico, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

Di seguito, verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi di definizione del Modello.

3.2 Individuazione dei processi e dei responsabili ed identificazione delle aree di rischio.

L'art. 6, secondo comma, lett. a) del D. Lgs. n. 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 stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili".

Scopo di questa fase è stata, appunto, l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

In particolare, al momento dell'emissione della versione originaria del Modello, la Società ha considerato come rilevanti esclusivamente i reati di cui all'art. 25-septies (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) ritenendo, al contrario, di poter escludere un concreto rischio di commissione di altre tra le fattispecie richiamate dal norma D.Lgs. n. 231/2001.

Tuttavia, costituendo sin dall'origine obiettivo della Società quello di estendere quanto più possibile la copertura garantita dal Modello, tale profilo è stato oggetto di specifica riconsiderazione nel corso del primo anno dall'adozione del MOG.

Ed infatti, anche alla luce della sempre maggiore sensibilità sociale al tema dell'ambiente, della vicinanza della società a tale tematica -consacrata nel codice etico aziendale e già oggetto di specifica considerazione tramite il Sistema di gestione ISO 14001- nonché dell'evoluzione della normativa in materia, è stato ritenuto opportuno procedere con l'aggiornamento del Modello valutando come rilevanti anche i reati ambientali di cui all'art. 25-undecies del D.lgs 231/01.

Anche per il futuro, comunque, non si esclude di valutare l'opportunità di includere nel Modello ulteriori procedure volte a prevenire la consumazione di ulteriori fattispecie di reato tra quelle ricomprese negli artt. 24 e ss. del D.Lgs. citato.

Ad ogni modo, nell'ambito delle aree di volta in volta ritenute sensibili, l'attività è poi proseguita con l'analisi dell'organizzazione, dei processi operativi e delle procure/deleghe conferite, che ha consentito una prima individuazione dei processi e delle attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi e attività. A seguire, si è provveduto all'identificazione delle persone fisiche che ricoprono tali funzioni, ovvero dei soggetti aziendali che, in base alle funzioni svolte e alle responsabilità assunte, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere. Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione sociale che attraverso interviste strutturate con i responsabili delle funzioni, in particolare dedicate alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

In via preliminare è stata, quindi, predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati.

3.3 Rilevazione della situazione e valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis e Action Plan.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente a livello societario sono stati considerati i seguenti principi di riferimento:

- esistenza di procedure formalizzate;
- articolazione dei compiti;
- adeguatezza della tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- adeguatezza del sistema delle deleghe.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi delle attività sensibili sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, è stata effettuata una nuova analisi del modello esistente anche comparando quest'ultimo con un modello teorico di riferimento basato sul contenuto della disciplina del Decreto.

Attraverso tale confronto è stato possibile individuare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente (processi e procedure); sulla scorta di quanto emerso, verrà predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo specifico conforme a quanto disposto dal Decreto e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

3.4 Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Scopo di questa fase è stato quello di definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti. La realizzazione di questa fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della società.

Il Modello, quindi, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a:

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine della Società, degli interessi degli azionisti e del lavoro e dei propri dipendenti;
- prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. n. 231/2001.

3.5 Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, VF S.p.A Unipersonale si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti e degli illeciti in genere, nei processi a rischio. Infatti, la commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere, è comunque contraria alla volontà di VF S.p.A. Unipersonale, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato e comporta sempre un danno per l'azienda, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti

in essere in violazione delle regole aziendali e per l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

3.6 Verifica ed Aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per VF S.p.A. Unipersonale sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale; in conseguenza, si deve provvedere alla periodica verifica della rispondenza del Modello alle predette esigenze, svolgendo, quindi, le integrazioni e le modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

Una prima verifica particolarmente approfondita sarà effettuata dopo una prima fase temporale di applicazione, di durata sufficientemente significativa, onde poter disporre della controprova operativa del Modello. La verifica si rende necessaria, altresì, ogniqualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune. L'Organo Amministrativo provvederà, quindi, all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. n. 231/2001 impone, al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, di affidare ad un organismo dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo, ove non già presenti, autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le linee guida di Confindustria del marzo 2014 individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso e dei singoli membri, l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione. Per quanto riguarda i requisiti di autonomia e indipendenza, essi sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, con la previsione che questo si rapporti con il massimo vertice aziendale operativo o con il Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso o, ancora, con il soggetto individuato dal Consiglio d'Amministrazione stesso.

È, altresì, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. Per quanto riguarda il connotato della professionalità, esso deve essere riferito al complessivo bagaglio di strumenti e tecniche necessarie per svolgere efficacemente l'attività assegnata.

Con particolare riferimento alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dell'aspetto prevenzionistico, ovvero l'eventuale presenza di un Datore di Lavoro/Delegato, l'istituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), la presenza di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché del Medico Competente, degli addetti al primo soccorso e degli addetti alle emergenze in caso d'incendio. Per quanto riguarda la continuità d'azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, essa è assicurata dalla presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

4.2 Cause d'ineleggibilità e di decadenza

In via generale, è necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati e, se nominati, decadono:

- coloro che versino in una delle cause d'ineleggibilità di cui all'art. 2382 cod. civ., ovvero gli interdetti, gli inabilitati, i falliti o coloro i quali siano stati condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- coloro che siano imputati o che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, oppure che abbiano patteggiato la pena, anche con sentenza non irrevocabile, per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;

- coloro che siano stati condannati alla pena della reclusione, anche con sentenza non passata in giudicato, o che abbiano patteggiato la pena della reclusione, anche con sentenza non irrevocabile, per la commissione di un delitto;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri esecutivi delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;
- 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, fatta eccezione per quelli indicati all'ultimo punto.

4.3 Nomina, durata, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza

La nomina è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Al riguardo, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, primo comma, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001 e alla luce delle linee guida di Confindustria, si è provveduto alla costituzione di un Organismo di Vigilanza di tipo unipersonale, composto dall'avv. Biolo Filippo

Il soggetto nominato dispone delle caratteristiche di professionalità, autonomia, indipendenza, continuità di azione e non attribuzione di compiti operativi nella gestione aziendale nonché di onorabilità, tali da garantire un'efficace gestione del ruolo attribuito.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed i suoi membri sono rieleggibili.

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederebbe alla sostituzione con propria deliberazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico.

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

1. cessazione, accertata dal Consiglio d'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. spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimento disciplinare, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio d'Amministrazione;
2. gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
3. venir meno di uno degli altri requisiti elencati in precedenza;
4. grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
5. violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
6. assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, l'Azienda ha adottato alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni a suo danno per l'attività svolta: in particolare, è stato previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della società con i soggetti che compongono l'Organismo di Vigilanza sia sottoposto alla preventiva approvazione dell'Assemblea.

Il compenso dovuto ai componenti dell'organismo di vigilanza verrà sostenuto da VF S.p.A. Unipersonale

4.4 Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento del Modello;
- vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D. Lgs. n. 231/2007 e s.i.m. in materia di antiriciclaggio ed in tale contesto, comunicare alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o fatti di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti i quali possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7 D. Lgs. n. 231/2007 e s.i.m. nonché comunicare, entro 30 giorni, al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, commi 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 D. Lgs. n. 231/2007 e s.i.m. e all'art. 50 di cui abbiano notizia;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione quelle violazioni accertate del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti;
- riferire al Datore di Lavoro/Delegato ed all'Organo Amministrativo sullo stato di attuazione ed idoneità del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

All'Organismo di Vigilanza affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 provvedendo in caso contrario ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'organo obbligatoriamente;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'Organo deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Ad esso devono essere, altresì, segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- formulare le proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 1. significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
 2. significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 3. modifiche normative;
- segnalare, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere, a semplice richiesta e senza necessità di alcun consenso preventivo, ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato.

Fatto salvo, in ogni caso, il divieto di diffusione dei dati sensibili.

L'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. In tale caso, i detti consulenti saranno nominati dall'Organismo di Vigilanza in piena autonomia e senza necessità di autorizzazione o consenso del Datore di Lavoro/Delegato.

I consulenti avranno rapporti diretti esclusivamente con l'Organismo di Vigilanza medesimo.

Le spese per tali consulenti verranno sostenute dall'azienda. Le attività poste in essere dall'Organismo, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Datore di Lavoro/Delegato è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di

vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto al Datore di Lavoro/Delegato compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo.

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, sono adottati nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che possono rendere o hanno reso possibile il verificarsi delle ipotesi rilevanti ai fini di cui si tratta.

Tale obbligo di fornire informazioni è posto in capo, oltre alla funzione di controllo e gestione ed al sistema informatizzato, anche alle funzioni aziendali potenzialmente a rischio reato e riguarda:

- le informative periodiche sulle attività svolte;
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili. In particolare, le informazioni dovranno riguardare:
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- il conferimento di nuove deleghe o procure o la modifica di quelle esistenti;
- l'adozione o la modifica di regolamenti interni.

L'obbligo di informazione è esteso, altresì, ai dipendenti che vengano in possesso, anche tramite terzi, di notizie relative alla commissione di reati di specie all'interno dell'ente o a pratiche non in linea con il Modello e con le norme di comportamento poste dal Codice Etico.

Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, devono pervenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L'Organo valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione, assicurando, altresì, 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.

Onde garantire i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza dovrà riportare al massimo vertice aziendale e, quindi:

1. al Consiglio di Amministrazione;
2. all'Assemblea dei Soci, ove necessario, in caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo.

All'Organismo di Vigilanza compete, altresì, di monitorare il sistema disciplinare con riferimento alle fattispecie di cui si tratta, in cooperazione con l'area aziendale competente.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Gli incontri con gli organi societari in cui l'Organismo di Vigilanza riferisce sono documentati. Copia della documentazione va conservata dall'Organismo di Vigilanza.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza le seguenti linee di reporting:

- al Consiglio di Amministrazione, direttamente ed in via continuativa ovvero in caso di interventi significativi sul Modello ovvero in caso di violazione del Modello;
- all'Assemblea dei Soci, ove necessario, in caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo.

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico o cartaceo.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE.

VF S.p.A. Unipersonale, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede legale dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque entri in contatto con l'Azienda per motivi di lavoro e/o commerciali.

In particolare, obiettivo di VF S.p.A. Unipersonale è quello di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la

qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di VF S.p.A. Unipersonale in forza di rapporti contrattuali.

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 e 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 dai vertici societari che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo), anche avvalendosi della capogruppo e delle attività di formazione sul modello 231/2001 poste in essere da quest'ultima.

L'attività di comunicazione e formazione è 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 D. Lgs. n. 231/2001 e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

5.1 Nei confronti dei Dipendenti e degli Apicali.

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 stesso, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della VF S.P.A. Unipersonale sarà resa disponibile copia elettronica (formato .pdf) della versione integrale del Modello. Ai nuovi Dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consentito visionare copia elettronica della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

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.

5.2 Nei confronti dei Consulenti/collaboratori esterni e partner

VF S.P.A. Unipersonale provvederà ad informare i partner commerciali e finanziari, i consulenti ed i collaboratori esterni della esistenza del Modello.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti saranno inserite apposite clausole di tutela della Società del seguente tenore: *«Nel sottoscrivere il presente accordo contrattuale, il sottoscritto si impegna ad osservare, oltre alle norme di Legge, tutte le disposizioni contenute nel Codice Etico della V.F. S.p.A. In caso di violazione anche di una sola delle disposizioni di cui al Codice di Comportamento, la Società avrà diritto di risolvere con effetto immediato il contratto, fatto salvo il diritto al risarcimento»*. La clausola risolutiva espressa andrà fatta sottoscrivere espressamente per approvazione, mediante il sistema della c.d. doppia sottoscrizione.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione ed obiettivi del sistema disciplinare.

Il D. Lgs. n. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione di quanto contenuto nel 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.

Nel caso concreto, come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo alla società, la quale si ricorda, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

6.2 Integrazione al regolamento 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.

Si riporta, altresì, la clausola che viene inserita nel regolamento disciplinare aziendale affisso in luogo accessibile a tutti ex art. 7 L. 300/1970:

“Incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione e, nei casi più gravi, licenziamento, il dipendente che contravvenga alle regole del Codice Etico Aziendale e/o nei protocolli adottati dalla Società in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001 e/o che commetta un reato dal quale, ai sensi di legge, possa conseguire l'applicazione all'Azienda delle sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni (corruzione, concussione, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, indebita percezione di erogazioni pubbliche, reati societari, omicidio o lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, ecc.).

Si applicano, ove compatibili, le disposizioni previste dalle norme disciplinari contenute nel Contratto Collettivo del settore commercio. I provvedimenti disciplinari sono irrogati nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza”.

6.3 Struttura del sistema disciplinare

6.3.1 Misure nei confronti dei Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce per i dipendenti adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104, secondo comma, cod. civ. Il contenuto del Modello, quindi, rappresenta parte sostanziale ed integrante degli obblighi derivanti ai dipendenti dalla legge e dal contratto di lavoro.

Pertanto, la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali contenute nel Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL per i lavoratori del settore Commercio.

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.

Ad 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 di riferimento; la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

In particolare, una volta accertata la violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Datore di Lavoro/Delegato, individua - analizzate le motivazioni del dipendente e ritenuto che le stesse non possano essere accolte - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Datore di Lavoro/Delegato comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ed il Datore di Lavoro/Delegato 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 L. 300/1970 e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

6.3.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni.

Nel rispetto dei principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, VF S.p.A. Unipersonale 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.

Fermo restando quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, con le relative sanzioni, sono i seguenti:

- incorrerà nel provvedimento di **ammonizione verbale** il lavoratore che commetta infrazioni di lieve entità;
- incorrerà nel provvedimento di **ammonizione scritta** il lavoratore che commetta infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi;
- incorrerà nel provvedimento di **multa** non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione il lavoratore che, in seguito a negligenza nell'effettuazione di un servizio, non abbia creato danno oppure il lavoratore che in abbia commesso abusi o disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno;
- incorrerà nel provvedimento della **sospensione** dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro il lavoratore che non osservi le misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone oppure il lavoratore che si presenti a lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- incorrerà nel provvedimento del **licenziamento** il lavoratore che commetta fatti la cui gravità non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro e in particolare il lavoratore che non osservi il divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti e il lavoratore responsabile di danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici o di videosorveglianza aziendale.

Tipo ed entità delle sanzioni saranno scelti tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari delle mansioni del lavoratore;
- è fatta salva la facoltà di VF S.p.A. Unipersonale di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:
 1. al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
 2. all'eventuale esistenza di procedimenti disciplinari a carico dello stesso;
 3. 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. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

6.3.3 Misure applicate nei confronti dei Dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei Dirigenti (se nominati) il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente CCNL Dirigenti di Aziende Industriali, determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL medesimo, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970. È fatta salva la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

6.3.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni commesse da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione proponendo di applicare adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica, ove previste, fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al responsabile o ai responsabili della violazione.

6.3.5 Misure nei confronti di partner commerciali e finanziari nonché verso consulenti/collaboratori esterni.

Le violazioni 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 con VF S.p.A. Unipersonale costituisce inadempimento rilevante che comporta l'attivazione obbligatoria, anche su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti e, nei casi più gravi, la risoluzione del contratto stesso.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

6.3.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora il Consiglio d'Amministrazione e o il Datore di Lavoro/Delegato fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

7. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. n. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Altavilla Vicentina, 01 febbraio 2018

Il Presidente del CdA

Verlato Francesco