



ATTIANESE S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN

DATA **04/07/2022**

RIFERIMENTI DI REVISIONE	
Rev: n. 00	Data rev.
CONTROLLO DEL DOCUMENTO	
Approvato da: <i>C.d.A.</i>	Firma: 

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÁ.....	4
1.1 PARTI CORRELATE CON ATTIANESE S.P.A.	5
2 PROCEDIMENTO PENALE IN CORSO	6
<u>2.1. NUOVA VISIONE DELLA SOCIETÁ.....</u>	<u>7</u>
3. LA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA DI CUI AL D.LGS. 231/2001	8
3.1. L'ASSENZA DI COLPA IN ORGANIZZAZIONE DI ATTIANESE NEL PROCEDIMENTO IN CORSO. ...	10
4. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	12
5. IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI.....	13
6. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" EX ANTE COME "ESIMENTE"	14
7. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" EX POST COME "ATTENUANTE"	15
8. SISTEMA DEI CONTROLLI (RINVIO)	16
9. LINEE GUIDA DI CATEGORIA ALLA BASE DEL MODELLO	16
10. IMPATTO TRANSFRONTALIERO DEL D.LGS. 231/2001 NEL SETTORE AGROALIMENTARE	17
11. POSSIBILI AUTORI DEI REATI	18
11.1 SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE NELL'AMBITO DI ATTIANESE.	18
11.2 SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI VIGILANZA IN ATTIANESE.	20
11.3 ONERE DELLA PROVA	20
12. LA STRUTTURA DEL MODELLO ATTIANESE	21
12.1 SISTEMA DI GOVERNANCE	22
12.2 ORGANI DI CONTROLLO	24
12.3 ASSETTO ORGANIZZATIVO INTERNO	24
12.4 ANALISI DEL SISTEMA DI RISCHIO PRELIMINARE ALL'ADOZIONE DEL MODELLO.....	26
12.5 CRITERI DI ATTRIBUZIONE DI DELEGHE E PROCURE	27
12.6 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	29
12.7 ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL CODICE ETICO.....	30
12.8. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON ALTRI SISTEMI DI GESTIONE ADOTTATI DALLA SOCIETÁ.	30
13.1 COSTITUZIONE DELL'O.D.V. E SUE CARATTERISTICHE INTRINSECHE	32
13.2 REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV	33
13.3 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
13.4 DURATA IN CARICA	34
13.5 REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
13.6 DIMISSIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
13.7 FUNZIONI E POTERI DELL'O.D.V.	35
13.8 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE	36
13.9 REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
13.10 REGOLAMENTO, PIANO ATTIVITÀ E LIBRO VERBALI.....	37
L'OdV DEVE ADOTTARE UN PROPRIO "REGOLAMENTO", AVENTE AD OGGETTO LE ATTIVITÀ DELL'ODV STESSO, CON RIFERIMENTO, IN PARTICOLARE, A:	37

14.1. PRINCIPI GENERALI.....	38
14.2 PRESUPPOSTI ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	39
14.3 CANALI DI COMUNICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	41
14.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	42
14.5 TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	42
14.6 SANZIONI E PROVVEDIMENTI CONSEQUENZIALI	43
16. FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO	44
16.1 DIFFUSIONE DEL MODELLO	44
16.2 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE INFRAZIENDALE	45
16.3 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE EXTRA-AZIENDALE	45
16.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	46
16.5 VERIFICHE PERIODICHE SULL’ADEGUATEZZA DEL MODELLO	46

PREMESSA

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del _____2022, la Società “Attianese S.p.A.”, (di seguito, anche detta “la Società” o semplicemente Attianese), con sede legale in Via Nazionale, Km 41,850 - 84015 Nocera Superiore (SA) Capitale sociale Euro 1.500.000,00 i.v., Codice fiscale e numero iscrizione al Registro delle Imprese di Salerno n. 04634130654, adotta ed ufficializza il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (di seguito, anche “il Modello 231”), redatto ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto legislativo 6 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche detto il “Decreto”).

Il Modello - predisposto su impulso dell’assemblea dei soci - viene formalizzato nel presente documento di sintesi – c.d. “Parte Generale” del Modello – nonché articolato nelle successive sezioni rappresentative della c.d. “Parte Speciale”, come sistema aziendale volto a prevenire e contrastare il rischio di reati che, ai sensi degli artt. 24 e ss. del Decreto, possano comportare una responsabilità a carico di Attianese nei limiti in cui abbia avuto interesse o tratto vantaggio da illeciti penali commessi da propri rappresentanti o esponenti.

La Società, con il Modello 231, formalizza, descrive e rende cogenti, nell’ambito del proprio assetto organizzativo, una serie strutturata ed organica di principi generali, regole di comportamento e protocolli di gestione di specifiche fattispecie di attività sensibili - preventivamente individuate in sede di *risk assessment* - al fine di prevenire e contrastare il rischio di essere eventualmente condannata, in quanto responsabile di illeciti derivanti da reati imputabili ad ogni soggetto che operi in Suo nome o per Suo conto.

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

Attianese opera da oltre 10 anni nel mercato della produzione e commercializzazione di conserve alimentari vegetali mediante la trasformazione del pomodoro e dei relativi semilavorati, ottenuti sotto qualsiasi forma (pelato, concentrato, cubettato ecc.).

La società ha sede legale e sito produttivo principale presso la zona industriale di Nocera Superiore (Sa), alla Via Nazionale Km 41,850, dove si produce concentrato di pomodoro, pomodoro pelato, cubettato al naturale e aromatizzato e salse per pizza in vari formati.

Forte di una tradizione decennale, la società Attianese SpA è oggi un’azienda affermata nel settore agroalimentare che trova i suoi punti di forza negli elevati standard qualitativi dei propri prodotti.

La ricerca costante della qualità dei propri prodotti ed il mantenimento dei valori delle tradizioni, sono tutti fattori che contraddistinguono storicamente l’organizzazione.

Grazie ad una forte attitudine imprenditoriale e ad una moderna visione strategica, da piccola impresa iniziale si è trasformata in quella che è ormai azienda leader di mercato ed esportatrice dei suoi prodotti in tutto il mondo, dall'Europa agli Stati Uniti, Australia e Asia.

La strategia aziendale è orientata principalmente ad offrire prodotti di qualità e ciò implica anche la scelta accurata di materie prime di qualità e di fornitori qualificati.

Ciò che ne consegue è un'attenzione particolare ai fornitori delle materie prime, in particolare per il pomodoro per il quale si pone importanza per le fasi di trapianto, coltivazione, raccolta.

Particolare attenzione è posta alla fase di produzione, assicurando costantemente che i processi interni rispettino gli standard di qualità e di sicurezza alimentare.

L'azienda si avvale di personale qualificato e costantemente addestrato.

La strategia aziendale di vendita è orientata ai mercati esteri, in particolare a quello Inglese e Tedesco, cui si cerca di offrire tutta l'autenticità di un prodotto Made in Italy di alta qualità.

La strategia aziendale è orientata a:

- offrire solo prodotti di alta qualità, ingredienti ottenuti da un'agricoltura selezionata e direttamente monitorata.
- Adeguarsi costantemente alle normative vigenti in materia di sicurezza alimentare, etica, ambientale e dei paesi di destinazione dei prodotti;
- assicurare costantemente la soddisfazione dei propri clienti, sia in termini di prodotto venduto che di servizio offerto.

Tutto ciò fa di Attianese Spa, un'azienda di primaria importanza nel complesso nel proprio settore.

1.1 PARTI CORRELATE CON ATTIANESE S.P.A.

Inoltre la società instaura rapporti commerciali ricorrenti – per la cui descrizione in dettaglio si rinvia al *risk assessment* da cui origina il presente Modello - con altre due imprese - che producono e/o commercializzano legumi in scatola di diverso formato - gestite dalla medesima compagine sociale (famiglia Attianese) titolare di Attianese Spa:

- **Italia Meal Srl** (scatole di legumi da 3 kg/gr. 3000)
- **Brunella Srl** (scatole di legumi da 1 kg /gr. 500 o gr. 1000).

Tali società non sono peraltro sottoposte ad attività di direzione e coordinamento da parte di Attianese Spa, che, pertanto, non assurge ad *holding* di un gruppo societario.

Le due società collegate svolgono un servizio in conto lavorazione, trattando la materia prima (legumi) acquistata da Attianese e restituiscono ad il prodotto finito e inscatolato nei diversi formati sopra detti. In aggiunta, Attianese vende la medesima materia prima ad Italia Meal Srl che, acquistato il prodotto, lo lavora e può commercializzarlo in autonomia alla propria clientela.

2. IL PROCEDIMENTO PENALE IN CORSO

La predisposizione di un sistema di prevenzione del rischio-crimine all'interno del contesto aziendale si colloca in una fase temporale (primo semestre 2022) in cui la Società risulta indagata dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Nocera Inferiore (procedimento nr 1524/21 RGNR), dell'illecito amministrativo di cui all'art. 25-quinquies co. 1 lett. a) D.Lgs. 231/01 dipendente dal reato di cui all'art. 603-bis c.p. ("intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro") contestato dalla Autorità inquirente a carico di più esponenti aziendali tra cui i soggetti apicali Daniele Mara Attianese (ex Amministratore Unico della Società) e Pasquale Attianese (ex Direttore Generale) imputati, insieme ad altri soggetti sottoposti della stessa azienda, di una serie di condotte vessatorie in danno dei lavoratori meglio descritte negli atti giudiziari antecedenti la redazione del presente elaborato (cfr. Ordinanza di applicazione di misure cautelari personali e reali del GIP presso il Tribunale di Nocera Inferiore del 3.3.2022).

Pertanto, in forza del criterio di imputazione oggettiva del reato all'ente di cui all'art. 5 D.Lgs. 231/01, alla data di adozione del presente Modello, Attianese risulta indagata per detto reato ascritto ai suoi soggetti apicali, peraltro estromessi dall'organo amministrativo della società nelle more del procedimento penale, come si dirà meglio in seguito.

L'imputazione di responsabilità a carico della persona giuridica è conseguenza del non essersi la società dotata, prima della supposta commissione del reato anzidetto, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, la cui osservanza fosse anche presidiata da un organismo di vigilanza sulla effettiva applicazione del suddetto modello di prevenzione, nei termini di cui all'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01.

Va peraltro evidenziato che, alla data di redazione del presente Modello *post factum*, la gravità e consistenza indiziaria degli atti d'indagine risultano negativamente vagliate dall'ordinanza con cui il Tribunale del Riesame di Salerno, con ordinanze del 29 aprile 2022, ha annullato le misure cautelari personali e patrimoniali applicate dal GIP del Tribunale di Nocera Inferiore agli anzidetti indagati persone fisiche ¹.

Con particolare riferimento al reato di cui all'art. 603-bis c.p. ascritto anche alla Società in termini di illecito amministrativo *ex art. 25-quinquies* D.Lgs. 231/01, il Tribunale adito dalla difesa degli indagati in sede di riesame, ha ritenuto insussistenti gli indizi di sfruttamento dei lavoratori che, unitamente all'approfittamento del loro stato di bisogno - pure riconosciuto, nella specie, infondato dall'A.G. chiamata al riesame dei gravi indizi di colpevolezza di cui all'art. 273 c.p.p. –

¹ L'ordinanza GIP del 3.3.2022 aveva applicato a Pasquale Attianese la misura degli arresti domiciliari presso la propria abitazione e a Daniele Attianese e Marco D'Amico quella del divieto di dimora presso i Comuni di Nocera Superiore e Castel San Giorgio, nonché la misura del sequestro preventivo di denaro e per equivalente fino a concorrenza dell'importo massimo di € 979.803,86.

integrano, a carico del datore di lavoro, la condotta di reato di cui all'art. 603-bis n. 2 c.p., come riformulato dalla legge 29 ottobre 2016 n. 199, che ha equiparato il trattamento sanzionatorio tra l'ipotesi di intermediazione illecita (cd. "caporalato") e quella di sfruttamento del lavoro, configurabile al ricorrere delle condizioni previste dal comma 2 della norma penale riformata.

Cionondimeno, preso atto del quadro accusatorio sopra sinteticamente descritto, la Società intende comunque reagire alle contestazioni accusatorie ed ottenere i benefici di legge connessi all'adozione del Modello organizzativo anticrimine, anche se adottato in via posteriore rispetto all'ipotetico accertamento dei reati presupposto.

In particolare, a prescindere dagli sviluppi del procedimento penale tuttora *in itinere* - in cui saranno oggetto di ampio contraddittorio anche in sede dibattimentale i capi di imputazioni relativi alle presunte condotte vessatorie a danno dei lavoratori - la Società predisponde stabilmente un sistema strutturato ed organico di regole, procedure di gestione ed attività di controllo idonee a monitorare, prevenire e neutralizzare concretamente il rischio che, nel prosieguo della vicenda giudiziaria in corso, ovvero anche in relazione ad eventuali future contestazioni di reato, la compagine societaria possa subire qualsivoglia pregiudizio legato a fattispecie delittuose comunque imputabili all'Ente secondo i dettami del d.lgs. 231/2001.

In termini più generali, Attianese Spa, attraverso la predisposizione del Modello, intende ufficializzare la cultura di correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione degli affari che contraddistingue, da sempre, l'operato aziendale, a tutela della propria immagine e posizione sul mercato, delle aspettative dei propri soci, della professionalità degli amministratori e manager, del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

Con l'adozione del Modello si viene a suggellare l'impegno da sempre profuso, a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale, nell'adottare una rigida e stringente serie di misure e presidi di controllo volti a prevenire e minimizzare i rischi connessi al verificarsi di circostanze e/o eventi anche solo astrattamente idonei a configurare profili di responsabilità penale a carico della Società.

2.1. NUOVA VISIONE DELLA SOCIETÀ

Di recente, la Società che, da sempre, ha ispirato il proprio *modus operandi* all'etica degli affari oltre che alle *best practice* di settore, ha avviato un programma di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza delle procedure e delle prassi aziendali già esistenti alle finalità previste dal Decreto ed ha sancito i valori guida dell'operato aziendale in un proprio Codice Etico.

In questa più ampia prospettiva di certificazione etica della Società, il progetto "231" – pur

occasionato dal procedimento giudiziario anzidetto – è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione di recente insediatosi² nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido presidio di gestione del rischio penale da neutralizzare con il consapevole contributo di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano sempre comportamenti corretti e trasparenti nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso. In definitiva, l'esigenza di contrastare il rischio penale in qualsiasi processo dell'attività aziendale viene sentita come responsabilità primaria realmente presente nei processi organizzativi, la cui concreta attuazione è perseguita dall'Azienda come fattore di successo e competitività.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire stabilmente i seguenti obiettivi:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio-reato che saranno dettagliate nella Parte Speciale del presente Modello, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni disciplinari ed eventualmente anche penali, nonché di poter esporre la Società per la quale operano a sanzioni amministrative;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o porre termine ovvero impedire ad altri la prosecuzione della commissione dei reati stessi;
- contribuire a far comprendere il senso dell'organizzazione di cui si è parte, attraverso il rispetto dei ruoli, delle regole e delle modalità operative, nella consapevolezza delle conseguenze in termini di responsabilità civili e penali che comportano le decisioni assunte per conto della Società.

Ciò posto, il Modello 231 di Attianese, di seguito documentato, rappresenta la più significativa concretizzazione della conformità alle prescrizioni normative dell'organizzazione aziendale complessivamente intesa.

3. LA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA DI CUI AL D.LGS. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 introduce in Italia la responsabilità diretta degli enti, in sede penale, per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da:

- soggetti in posizione apicale (art. 5 lett. a) del decreto): persone che rivestono funzioni di

² Cfr. Verbale CdA del 20.4.2022 avente come OdG "Progetto di adeguamento della Società al D. Lgs. 231/2001: implementazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001"

rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

- soggetti in posizione subordinata (art. 5 lett. b) del decreto): persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Rientrano in quest'ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti ad un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali (ad es. consulenti di direzione).

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il reato è posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5, comma 1) e si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato. Il giudice penale ha, dunque, la competenza per giudicare parallelamente, tanto la responsabilità delle persone fisiche cui è attribuita la commissione del reato, quanto la responsabilità dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato viene commesso.

In proposito, va osservato che il Decreto chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che potrebbe non essere individuato o non essere imputabile, ovvero beneficiare di specifiche cause estintive del reato o della pena (ad es. prescrizione o indulto), senza che tali eventi abbiano effetto anche sul procedimento a carico dell'Ente.

Per questo motivo, la responsabilità dell'ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'Azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei reati (c.d. colpa in organizzazione): in altri termini, sia che il reato scaturisca da una generale politica aziendale di tolleranza verso condotte illecite, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano delle attività aziendali, la rimproverabilità "penale" dell'Ente consiste nell'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza: in particolare, nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo del rischio reato, che sia verificabile - nella sua idoneità ed efficacia prevenzionale - dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella - conseguente alle prime - della persona giuridica che dal reato abbia tratto beneficio.

I "reati 231", ossia quelli riferiti alle responsabilità delle società, sono stati definiti "reati presupposto", perché costituiscono il presupposto (oggettivo) per l'applicazione del Decreto. Non tutti i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente sono fonte di responsabilità del medesimo ente, ma solo quelli richiamati nel catalogo di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto.

Compiere un reato posto in essere nell'interesse o a vantaggio della società, significa che:

- “nell’interesse”, il reato presupposto è stato commesso per favorire la società indipendentemente dal fatto che sia stato in seguito conseguito un vantaggio, così censurando anche la semplice intenzionalità soggettiva di procurare un vantaggio per l’ente;
- “a vantaggio”, identifica il conseguimento di un risultato oggettivo e tangibile; in tal senso può attuarsi anche in forme dal contenuto diverso da quello patrimoniale ed economico, come nel caso dell’aver conseguito il vantaggio di essere più competitivo rispetto ai concorrenti.

Per giurisprudenza maggioritaria, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dall’ “interesse o vantaggio”, sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell’interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile *ex ante*, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile *ex post*, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell’illecito (Cass., SSUU, sentenza del 24 aprile 2014 n. 38343; cfr. Sez. V, 28 novembre 2013, n. 10265)

La condizione che il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente consente di escludere la responsabilità dell’Ente nel caso in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi. Nondimeno, in una recente sentenza la Corte di Cassazione ha ritenuto sussistente la responsabilità da reato dell’ente anche qualora l’autore del reato presupposto abbia agito per un interesse prevalentemente proprio (Cass. pen. sez. VI, n. 54640/2018)³.

3.1. L’ASSENZA DI COLPA IN ORGANIZZAZIONE DI ATTIVITÀ NEL PROCEDIMENTO IN CORSO.

Di recente, la giurisprudenza di legittimità (Cass. pen., sez. IV n. 32899/2021; Cass. pen. Sez. IV, n. 18413/2022) ha precisato che l’assenza di un Modello 231 non prova necessariamente la colpa organizzativa, valendo semmai il contrario: nel senso che, se la corretta applicazione del Modello 231 è elemento che integra l’assenza di colpa in organizzazione, la sua mancanza non è di ostacolo all’esclusione della colpa organizzativa (e neppure l’accusa, secondo la Cassazione, può limitarsi a dimostrare la mancata adozione del Modello per inferirne *ipso iure* detta colpa), in tutti i casi in cui un’organizzazione interna attenta e diligente è dimostrata in altro modo.

La difesa aziendale nel procedimento in corso mira appunto a dimostrare che, malgrado i capi di imputazione siano contestati in assenza di un Modello 231 adottato *ex ante* rispetto all’esercizio

³ In motivazione, la Corte ha ritenuto sussistente un marginale interesse della società rispetto alla condotta corruttiva dell’imputato, da questi realizzata principalmente per tutelare la sua immagine all’interno della società, ma comunque suscettibile di consentire all’ente di evitare l’irrogazione di penali e sanzioni, pur se di minima consistenza.

dell'azione penale, non è ravvisabile comunque un deficit oggettivo di organizzazione in chiave preventiva, imputabile alla Società, in ordine al rischio di reato di cui all'art. 603-bis c.p.

Valorizzando il precedente di legittimità da ultimo citato, secondo cui l'assenza del Modello, così come la sua inidoneità o la sua inefficacia attuazione non sono *ex se* elementi costitutivi dell'illecito dell'ente, tali essendo soltanto i) la obiettiva colpa in organizzazione (normativamente intesa, come il non avere predisposto un insieme di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione di reati del tipo di quelli *sub iudice*), ii) il reato presupposto ed iii) il nesso causale che deve legare l'una e l'altro, nel caso di specie non può essere mosso alla Società alcun rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte di Attianese SpA dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione del reato di sfruttamento del lavoro contestato dalla pubblica accusa ai suoi apicali ed esigibili in base ai canoni di diligenza professionale richiesti nelle fattispecie contestate.

Ed infatti, nell'ambito del procedimento di riesame, la Società ha prodotto una relazione tecnica di parte a firma del Consulente del lavoro Dr. Nicola De Caro (da intendersi allegata al presente Modello) in cui viene data evidenza dei seguenti profili:

a) la Attianese spa opera nel settore conserviero da decenni, nell'ultimo biennio ha avuto un fatturato di circa € 110.000.000 (centodiecimilioni) per anno fiscale, ha erogato stipendi e retribuzioni per circa € 3.250.000 (tremilioniduecentocinquantamila) annui, ha versato contributi previdenziali per circa € 950.000 annui ed ha impiegato mediamente n 110 lavoratori dipendenti fissi ed oltre 300 stagionali per ogni anno di attività.

b) La Attianese spa si sottopone annualmente e volontariamente alle verifiche ed agli audit per la certificazione SMETA, le attività degli ispettori indipendenti prevedono la verifica ed il controllo di Standard lavorativi, Salute e sicurezza, Sistema di gestione, Diritto al lavoro, Subcontratto e lavoro a domicilio, Etica nei rapporti di lavoro.

c) Nell'ultimo quinquennio la società è stata sottoposta a svariate verifiche ispettive da parte di ispettori del lavoro, ispettori previdenziali, nucleo carabinieri ispettorato del lavoro, ispettorato del lavoro sezione sicurezza sul lavoro e, nei ripetuti e minuziosi controlli che hanno esaminato e scandagliato le posizioni lavorative di centinaia di lavoratori e raccolto e verificato le dichiarazioni e gli interrogatori di decine e decine di addetti, non è emerso alcun indice di sfruttamento dei lavoratori del genere di quelli descritti dalla pubblica accusa nel capo di imputazione.

Tali evidenze sono state apprezzate positivamente dal Tribunale del riesame che ha ritenuto insussistenti i gravi indizi di colpevolezza a base delle misure cautelari personali e reali originariamente inflitte agli esponenti aziendali e, pertanto, nel prosieguo del procedimento in corso, saranno prodotti ulteriori elementi a difesa in grado di dimostrare l'assoluta estraneità del *management* ai capi di imputazione inerenti il reato di cui all'art. 603-bis c.p., emergendo una realtà

aziendale sostanzialmente sana, che impiega centinaia di lavoratori e che finora ha avuto un contegno del tutto legittimo nella gestione dei rapporti di lavoro, come verificato da vari organi ispettivi e dalla sostanziale assenza di contenzioso giudiziale giuslavoristico.

4. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Ciò posto in ordine al contesto processuale in corso, tornando alle ipotesi di reato che – se commessi nell'ambito dell'organizzazione societaria – assumono rilievo, ai fini della responsabilità dell'Ente (elencati agli artt. 24 e ss. del decreto), queste possono essere suddivisi in 20 macro-categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Reati informatici (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Reati transnazionali (art. 3 e 10, legge n. 146/2006);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- Reati di frode in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25-octies.1);
- Reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies);
- Reati di intralcio alla giustizia (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25 - undecies);
- Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 – terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 – quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25 - quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (art. 25 – sexiesdecies);
- Reati contro il patrimonio culturale (art. 25 – septiesdecies);

- Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturale (art. 25-duodevicies).

L'art. 26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i delitti sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo. In questo caso, le sanzioni interdittive – di cui si tratterà in seguito – sono ridotte (in termini di tempo) da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni a carico dell'Ente nei casi in cui la Società impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o colleganza tra l'ente ed i soggetti che assumono di agire in suo nome e/o per suo conto.

5. IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI

L'impianto sanzionatorio introdotto dal Decreto mira non soltanto a colpire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietando e/o limitando l'esercizio delle attività nel cui ambito il reato risulti commesso. In particolare l'art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

a. **pecuniarie**: applicabili in tutti i casi di illecito 231, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente⁴;

b. **interdittive**: applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea⁵, nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione di reati, secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
- 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 la prestazione 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.

Le misure interdittive sono applicabili anche in sede cautelare – ossia prima della definizione del

⁴ La sanzione in denaro è fissata dal Giudice previa determinazione di quote espressive della gravità del reato. Le quote non possono essere inferiori a cento né superiori a mille. A seguito di ciò, il Giudice determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro, individuato in relazione alle condizioni economiche e patrimoniali della società o dell'ente. La sanzione pecuniaria potrà pertanto avere un ammontare minimo di euro 25.800 ed un ammontare massimo di euro 1.549.000. Sono previste delle riduzioni nel caso in cui l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società e o l'ente non hanno ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è tenue.

⁵ L'art. 13 comma 2 del decreto prevede che le sanzioni interdittive abbiano una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

giudizio di merito a carico dell'Ente, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente stesso, ovvero pericolo di reiterazione del reato – sin dalla fase delle indagini preliminari. Infine sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

- a. la confisca del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazioni e diretta ad evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione del reato;
- b. la pubblicazione della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

6. L'ADOZIONE DEL “MODELLO” *EX ANTE* COME “ESIMENTE”

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità da reato per la Società che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima del fatto-reato occorso, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello in concreto verificatosi.

Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'Ente dovrà provare:

- a. di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza del Modello da parte dei destinatari, attraverso apposito organismo di vigilanza.

Il decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazioni nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, il profilo dell'efficace attuazione del Modello richiede (art. 7 comma 3):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La Società non sarà, quindi, assoggettata alla sanzione qualora abbia adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del Reato che siano:

- *idonee*, e cioè dirette a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- *efficaci*, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Al tempo stesso, la mera adozione formale di un Modello (articoli 6-7 del decreto) non è sufficiente.

Alla società è in pratica richiesta l'efficace attuazione di protocolli di attività e modelli comportamentali calibrati sul rischio-reati e, pertanto, volti a impedire, attraverso la previsione di protocolli di prevenzione e presidi di controllo, la commissione di determinati reati.

Così, recente giurisprudenza (*Cass. pen., Sez. V, 28 novembre 2019, n. 43656*) ha ribadito che nella valutazione della responsabilità degli enti è necessario: i) accertare preliminarmente l'esistenza di un Modello organizzativo e di gestione ex art. 6 del D.lgs 231/01; poi, nell'evenienza che il Modello esista, ii) accertare che lo stesso sia conforme alle norme e, infine, iii) che esso sia stato efficacemente attuato o meno in un'ottica di prevenzione, prima della commissione del fatto.

7. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" EX POST COME "ATTENUANTE"

Il modello di prevenzione del rischio-reato svolge una ulteriore, importante funzione di natura riparatoria: la sua adozione (o il suo adeguamento) *post delictum* determina, ricorrendo altre condizioni (v. artt. 12 e 17 D.lgs. n. 231/2001)⁶, una ragguardevole riduzione della sanzione pecuniaria e l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

Il rilievo assegnato alle condotte di ravvedimento operoso denota una significativa co-funzionalità con i criteri di ascrizione della responsabilità, atteso che viene valorizzato, in chiave special preventiva, il ruolo dei modelli in vista della minimizzazione del rischio-reato.

Pertanto, fermo restando che la Società intende dimostrare, nell'ambito del procedimento penale in corso, la propria assoluta estraneità ai fatti che emergono dall'informazione di garanzia notificata ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e che saranno oggetto di puntuale contestazione da

⁶ In aggiunta all'adozione del Modello *post factum*, il decreto richiede anche che la Società: a) abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) abbia messo a disposizione il profitto conseguito dal reato ai fini della confisca.

parte della difesa dell'Ente nel prosieguo del contraddittorio con la pubblica accusa, l'adozione ed efficace attuazione del presente Modello costituisce – per Attianese - anche una priorità determinata dall'esigenza di accedere ai benefici previsti dagli artt. 12, 17 e 18 del Decreto (irrogazione di sanzione pecuniaria in misura ridotta, inapplicabilità delle sanzioni interdittive e della pubblicazione della eventuale sentenza di condanna) nell'ambito del procedimento penale richiamato in precedenza.

8. SISTEMA DEI CONTROLLI (RINVIO)

Rilevante, sia ai fini esimenti che attenuanti, è anche il sistema dei controlli.

Ai sensi dell'art 6 comma 1 lettera b) l'Organismo di vigilanza è l'organo di controllo del Modello ed è responsabile dello svolgimento delle seguenti attività:

- curare l'attuazione del modello e in particolare la corretta introduzione e applicazione dei protocolli;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento del modello ai sensi del D.lgs.231/2001;
- curare l'interpretazione nonché il rispetto delle disposizioni del Codice Etico, del Modello e dei regolamenti, degli ordini di servizio e delle procedure aziendali previste in attuazione dello stesso;
- aggiornare e adeguare periodicamente il Modello al mutare di elementi endogeni della società (es. modifiche organizzative, modifiche dei poteri gestori, nuove attività);
- aggiornare e adeguare periodicamente il Modello al mutare di elementi esogeni della società (es. introduzione di nuovi reati nel D.lgs.231/01, chiarimenti derivanti dalla giurisprudenza, adozione di Linee Guida da parte delle associazioni di categoria);
- riferire periodicamente al CdA, in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello;
- segnalare al CdA, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello e del Codice Etico.

Nel prosieguo del presente elaborato saranno evidenziate le caratteristiche proprie dell'OdV designato a garanzia di effettività del Modello che rappresenta un punto qualificante ed irrinunciabile di tale sistema di responsabilità.

9. LINEE GUIDA DI CATEGORIA ALLA BASE DEL MODELLO

Il Decreto 231 dispone che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati dalle Società, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art.

6, comma 3, del Decreto).

In conformità al disposto normativo, il presente Modello viene redatto alla luce delle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*” emanate da Confindustria, nell’ultima versione aggiornata al mese di giugno 2021, reperibile sul sito istituzionale della massima associazione di categoria imprenditoriale.

Pertanto, le Linee-Guida Confindustria costituiscono i principi ispiratori di riferimento ai quali la Società conforma, in prima battuta, il proprio Modello 231.

É inteso che la Società rimane unica responsabile in merito alle modalità di implementazione delle suddette Linee-Guida nel proprio contesto organizzativo e, dunque, in merito alla concreta attuazione del proprio Modello in conformità alle suddette Linee Guida.

10. IMPATTO TRANSFRONTALIERO DEL D.LGS. 231/2001 NEL SETTORE AGROALIMENTARE

In base al Decreto 231, un’impresa può essere ritenuta responsabile per la commissione dei reati presupposto di responsabilità da parte di propri dipendenti e/o soggetti apicali, nelle seguenti situazioni di rilievo transnazionale:

- a) reato commesso nel territorio dello Stato da esponenti di società estera o filiale italiana di società estera;
- b) reato commesso all’estero da esponenti di società italiana, purché per tale reato non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto e ricorrano le altre condizioni previste dall’art. 4 del D.Lgs. 231/01;
- c) reato commesso all’estero da esponenti della società estera controllata da società italiana, nel caso in cui la condotta relativa al reato contestato possa essere ritenuta riconducibile alla Capogruppo avente sede in Italia o ad altre società italiane del Gruppo in quanto, ad esempio, approvata/analizzata/condivisa dai relativi organi amministrativi.

Ne deriva che una società italiana può essere responsabile anche in relazione a reati commessi all’estero dai propri esponenti qualora ricorrano (in aggiunta ai requisiti generali di cui all’art. 5), le seguenti condizioni previste dall’art. 4 del Decreto:

1. i reati presupposto rientrino tra quelli previsti dal codice penale agli artt. 7, 8, 9, 10 cod. pen. (reati punibili secondo la legge italiana benché commessi all’estero);
2. lo Stato in cui è stato commesso il fatto non proceda nei loro confronti.

Il contesto del commercio agro-alimentare con l’estero in cui opera tipicamente Attianese – che commercializza i propri prodotti *worldwide* negoziando i contratti tramite una rete di agenti all’estero e gestendo la documentazione necessaria per dogane, assicurazione clienti, compagnie di navigazione e/o trasporto terrestre transfrontaliero – impone che il Modello 231 debba tenere

in debito conto la possibilità che determinate ipotesi di reato siano riconducibili alla società anche in relazione a condotte illecite che non siano radicate, in tutto o in parte, nel territorio dello Stato, circostanza rinvenibile nelle operazioni di esportazione ed importazione di beni e materie prime.

Ai fini della transnazionalità del reato, rileva la definizione di cui all'art. 3 della legge n. 146/2006 secondo cui si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

11. POSSIBILI AUTORI DEI REATI

Il Decreto individua due categorie di soggetti/persone fisiche che possono delinquere nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda:

- soggetti in posizione apicale [art. 5 lett. a) del decreto]: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- soggetti in posizione subordinata [art. 5 lett. b) del decreto]: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

11.1 SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE NELL'AMBITO DI ATTIANESE.

Pur avendo la normativa utilizzato un criterio funzionale per l'individuazione dei soggetti apicali (amministrazione, direzione, rappresentanza), il legislatore ha espressamente equiparato, ai soggetti che formalmente esercitano tali funzioni, le persone che *“esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (art. 5 comma 1, lett. a Decreto 231/01).

Per l'individuazione del soggetto apicale, dunque, ciò che conta, al di là di una investitura formale, è lo svolgimento in concreto delle funzioni o mansioni tipiche di chi amministra e/o gestisce l'ente, ciò valendo sia nel caso (del tutto marginale) in cui sia rinvenibile una nomina viziata o implicita, sia nell'ipotesi (ben più ricorrente) in cui l'attività gestoria venga svolta in assenza di qualsivoglia atto di nomina del competente organo sociale.

In questa logica di estensione delle qualifiche *soggettive* prevista dall'art. 2639 c.c., deve essere apprezzata la recente trasformazione dell'organo amministrativo da monocratico (Amministratore

Unico) in collegiale (Consiglio di Amministrazione), deliberata dall'assemblea ordinaria dei soci con verbale del 21 marzo 2022.

In particolare, a seguito dell'ordinanza di applicazione delle misure cautelari anzidette del 8.3. 2022, che ha coinvolto lo stesso vertice aziendale nella persona dell'ex Amministratore Unico, l'assemblea dei soci, anche in relazione alle crescenti esigenze operative della società, ha provveduto a rinnovare il sistema di amministrazione, istituendo un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri individuati nei seguenti soggetti:

- **Attianese Giuseppe** – designato dall'assemblea alla carica di Presidente del CdA, con i poteri di firma e di legale rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio
- **Attianese Daniele Mara** – (ex amministratore unico e socio titolare del 50% delle azioni);
- **Attianese Ludovica** - consigliere.

La società ha dunque, in via prudenziale e quale misura di autodifesa e *self-cleaning*, modificato il sistema di amministrazione esautorando il precedente organo monocratico e, in attesa degli ulteriori sviluppi del procedimento, è ora retta da un Consiglio di Amministrazione collegiale costituito da tre membri di cui due non indagati: Giuseppe Attianese (Presidente del CdA) e Ludovica Attianese (Consigliere).

In sostanza, sono stati apprestati idonei meccanismi di indipendenza e discontinuità della rinnovata *governance* aziendale rispetto a quella antecedente l'inchiesta, anche al fine di scongiurare ogni ingerenza sostanziale nella conduzione apicale della Società da parte dell'ex Direttore Generale Pasquale Attianese (socio titolare dell'altro 50% delle azioni sociali) sul quale la pubblica accusa prospettava un quadro indiziario di maggiore gravità rispetto all'amministratore Daniele Attianese, peraltro anch'esso rivelatosi infondato al vaglio del Tribunale del Riesame che ha annullato la misura cautelare restrittiva degli arresti domiciliari a suo carico.

Ad ogni modo, finché non sarà definita la posizione processuale degli indagati nel senso di un proscioglimento pieno dal quadro accusatorio ascritto ai soggetti apicali, allo stato attuale, il sistema di amministrazione della Società risulta modificato in maniera tale che:

- a) l'ex Amministratore Unico Daniele Mara Attianese è stato cooptato in un rinnovato organo amministrativo collegiale in cui ricopre una posizione gestoria (delega alla funzione commerciale) del tutto estranea e indipendente rispetto alle aree coinvolte nel capo di imputazione 231, quali la gestione delle risorse umane e quella dell'impianto produttivo;
- b) l'ex Direttore Generale Pasquale Attianese non solo è escluso dalla nuova compagine del CdA, ma nemmeno potrà dettare dall'esterno le direttive sulla conduzione del *business*, quale socio "tiranno" o amministratore di fatto che dir si voglia, essendogli precluso l'esercizio continuativo e significativo di mansioni tipiche della funzione gestoria, al di fuori dello *status* di socio non

amministratore, finchè non sarà definita la sua posizione processuale in termini di estraneità ai fatti a lui contestati.

A tal fine, il presente Modello presidia la trasparenza dei processi decisionali di vertice introducendo, nella sua Parte Speciale, specifiche misure di tracciamento dei poteri gestori ostative, per il futuro, ad interferenze nella conduzione aziendale operate da qualsivoglia figura di gestore apicale di fatto che intendesse sovrapporsi al CdA regolarmente insediato.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza istituito dal presente Modello, esercita le sue funzioni anche a salvaguardia dei principi di autonomia, indipendenza ed impermeabilità dell'organo gestorio attuale rispetto a qualsivoglia rischio di ingerenza e/o interferenza illecita.

11.2 SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI VIGILANZA IN ATTIANESE.

La seconda categoria di soggetti disciplinata dall'art. 5 del decreto ha la funzione di individuare, per il tramite di una sorta di clausola residuale, tutte le altre persone fisiche, diverse dagli apicali, che prestano la propria attività lavorativa nell'interesse della Società.

Da subito deve essere sottolineato come la commissione di un reato da parte dei sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali coinvolge la responsabilità dell'ente, ma diversa, tuttavia, sarà la prova liberatoria concessa all'ente per esimersi dalla responsabilità.

Il criterio di imputazione delle condotte illecite dei sottoposti risiede nella presunzione che, in linea di massima, gli stessi agiscano in funzione delle direttive aziendali e che, sotto il profilo oggettivo, gli stessi operino nell'interesse dell'ente.

La definizione fornita dal Decreto non è di carattere formale ma oggettivo-funzionale e, pertanto, non è necessario che i sottoposti abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in questa nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussiste un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dello stesso.

Rientrano dunque in quest'ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti a un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali (ad es. i consulenti di direzione).

11.3 ONERE DELLA PROVA

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/01):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto,

modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il dato normativo è chiaramente nel senso di un'inversione dell'onere probatorio, in virtù della particolare qualità degli autori materiali del reato. La prova degli elementi atti a escludere la responsabilità dell'ente è, pertanto, a carico dell'ente stesso. Sussiste quindi una presunzione di responsabilità fondata sul fatto che i soggetti apicali di regola esprimono la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società stessa a dimostrare la sua estraneità, e potrà farlo soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

In particolare, nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a del Decreto, l'ente non risponderà della commissione del reato da parte di un soggetto apicale se proverà che, oltre ad avere adottato ed efficacemente attuato il Modello, ha posto in essere, attraverso l'Organismo di controllo al fine nominato, una "effettiva vigilanza" e che le persone fisiche hanno commesso il reato aggirando scientemente il sistema di prevenzione in essere.

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, l'onere della prova di dimostrare la colpevolezza dell'ente ritorna in capo all'autorità procedente (pubblica accusa), poiché l'ente vedrà soddisfatto il suddetto intervento dimostrativo nella fase di accertamento attraverso la sola prova di aver adottato il Modello e di aver vigilato su di esso.

12. LA STRUTTURA DEL MODELLO ATTIANESE

Il Modello Organizzativo di Attianese si compone di una serie articolata di documenti che sono da considerare come un corpo unico composto di più sezioni "mobili".

Il manuale è suddiviso in una parte "generale", una parte "speciale" e due allegati. Tale suddivisione risponde all'esigenza di un più efficiente futuro aggiornamento, posto che i vari documenti sono aggiornabili separatamente, ciascuno contraddistinto da un codice di revisione e da una data di edizione che consentirà di mantenerne traccia e di salvaguardare la riservatezza di alcune sezioni (es. le fattispecie di attività sensibili al rischio di reato che saranno dettagliate nella Parte Speciale del documento).

Dopo avere inquadrato il contesto aziendale e la posizione della Società nel procedimento penale in corso, per poi calibrare il Modello *post factum* nel quadro normativo di riferimento, la Parte Generale del Modello di seguito formalizzata, si compone delle seguenti partizioni: a) sistema di *governance*, b) organizzazione aziendale interna; d) *risk assessment* e criteri seguiti per la sua redazione; e) armonizzazione del Modello 231 con il Codice Etico; f) requisiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza; g) sistemi di gestione delle segnalazioni; h) sistema di comunicazione del Modello e criteri di formazione del personale sui protocolli comportamentali da esso prescritti. Costituisce parte integrante della Parte Generale anche l'allegato Sistema disciplinare posto a specifico presidio delle prescrizioni del Modello.

La Parte Speciale del Modello – formalizzata in un documento separato rispetto alla presente Parte Generale - dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle diverse aree oggetto di rilevazione nella fase di *risk assessment*, evidenziando in particolare:

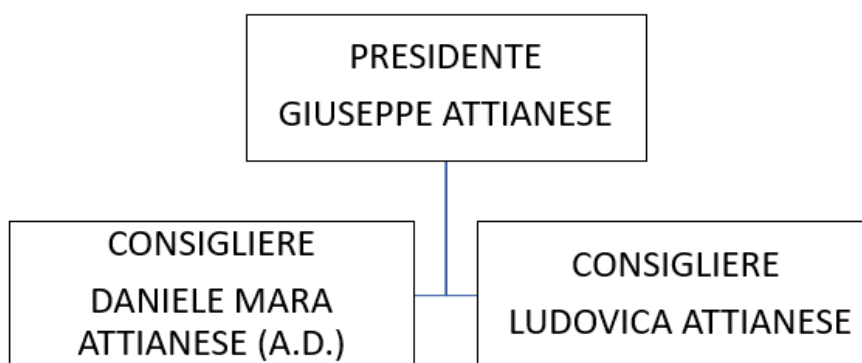
- le fattispecie di attività sensibili al rischio reato, con *focus* specifico sui reati in contestazione nel procedimento in corso;
- le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle fattispecie di attività sensibili;
- i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

12.1 SISTEMA DI GOVERNANCE

La Società, come già anticipato, è attualmente governata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri nominati dall'Assemblea ordinaria dei Soci con verbale del 21 marzo 2022. Il nuovo organo amministrativo dura in carica tre esercizi, fino alla data dell'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31/12/2024.

Al Consiglio di Amministrazione compete la gestione ordinaria e straordinaria della Società; esso può conseguentemente intraprendere qualsiasi azione che ritenga opportuna al fine del perseguimento dell'oggetto sociale della Società, a eccezione delle materie che, secondo la Legge o lo Statuto vigente, sono espressamente attribuite alla competenza esclusiva dell'Assemblea dei Soci. Il Presidente, nominato dall'assemblea, è investito del potere di legale rappresentanza della società di fronte ai terzi e in giudizio, con relativo potere di firma.

La struttura del CdA viene raffigurata come segue:



Al **Presidente** Giuseppe Attianese, risultano attribuiti i seguenti poteri deliberati con verbale CdA del 21.3.2022:

- Direzione dello stabilimento: organizzazione della produzione, assicurazione della manutenzione periodica degli impianti, gestione del sistema ambientale, della qualità e della sicurezza degli ambienti di lavoro, della Ricerca e Sviluppo, con facoltà di delega funzionale a dipendenti e collaboratori; gestione dei rapporti con imprese esterne appaltatrici di servizi di stabilimento e con le imprese fornitrici di servizi energetici;
- l'attuazione degli investimenti, inclusi acquisti di beni strumentali nei limiti del budget approvato dal CdA;
- la gestione degli acquisti di pomodoro e dei servizi di trasporto ad essi connessi, di tutte le materie ausiliarie, accessorie e di consumo, nonché dei rapporti con le associazioni di produttori e cooperative;
- la gestione del personale dipendente, per ogni aspetto quali, a titolo esemplificativo, definizione dei fabbisogni, assunzioni, licenziamenti, inquadramento funzionale, trattamento economico, provvedimenti disciplinari, rappresentanza con organismi sindacali, ecc.;
- la stipula, modifica e risoluzione dei contratti di apertura di credito, di finanziamenti di qualsiasi tipo e durata con banche e istituti di credito, l'operatività sui conti della società, con prelievi anche allo scoperto;
- la stipula, modifica e risoluzione di contratti di consulenza, sia occasionali che continuativi, nonché relativi ad operazioni straordinarie;
- la nomina e revoca di procuratori speciali, determinandone i poteri nei limiti di quelli a lui conferiti.

All'**Amministratore delegato** Daniele Attianese risultano conferiti dal CdA i seguenti poteri:

- la direzione e il coordinamento dell'ufficio commerciale, inclusa l'attuazione di politiche incentivanti per i dipendenti;
- la definizione delle politiche di marketing e di ricerca di nuovi mercati;
- lo sviluppo e la gestione dei rapporti con la clientela, e, per l'effetto, approvare e gestire gli ordini, definendone i prezzi e le condizioni di vendita, curare l'approntamento e la spedizione

delle merci e la gestione degli incassi; curare il recupero crediti in ogni fase, compreso il potere di firma di procuratori legali;

- la stipula, modifica e risoluzione di contratti con fornitori di imballaggi dei prodotti finiti e dei servizi di trasporto e spedizione delle merci. Ricerca di partners, definizione dei prezzi, gestione ordini e logistica di magazzino;

- la stipula, modifica e risoluzione di contratti con agenti, procacciatori d'affari e intermediari del commercio.

Da tale conformazione dell'attuale assetto di deleghe gestorie risulta che:

a) le incombenze legate alla gestione del personale – cui inerisce il reato di cui all'art. 603-bis c.p. cui risulta connesso l'illecito amministrativo *ex* art. 25-*quinqies*, co. 1 lett.a) D.Lgs. 231/01 contestato alla Società – sono ora devolute al nuovo soggetto apicale Presidente del CdA (Giuseppe Attianese), del tutto estraneo al procedimento penale in corso;

b) l'ex Amministratore Unico Daniele Mara Attianese ha un ruolo gestorio circoscritto alla funzione commerciale.

12.2 ORGANI DI CONTROLLO

Avendo forma di società per azioni, l'assemblea dei soci ha altresì nominato il **collegio sindacale** (composto di tre sindaci effettivi e due supplenti) che ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali, nonché di controllare l'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e dell'assetto amministrativo e contabile della Società. Al collegio sindacale, per disposizione statutaria, è affidata anche la revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 14 c.1 lett. a) del D.Lgs. n. 39/2010.

12.3 ASSETTO ORGANIZZATIVO INTERNO

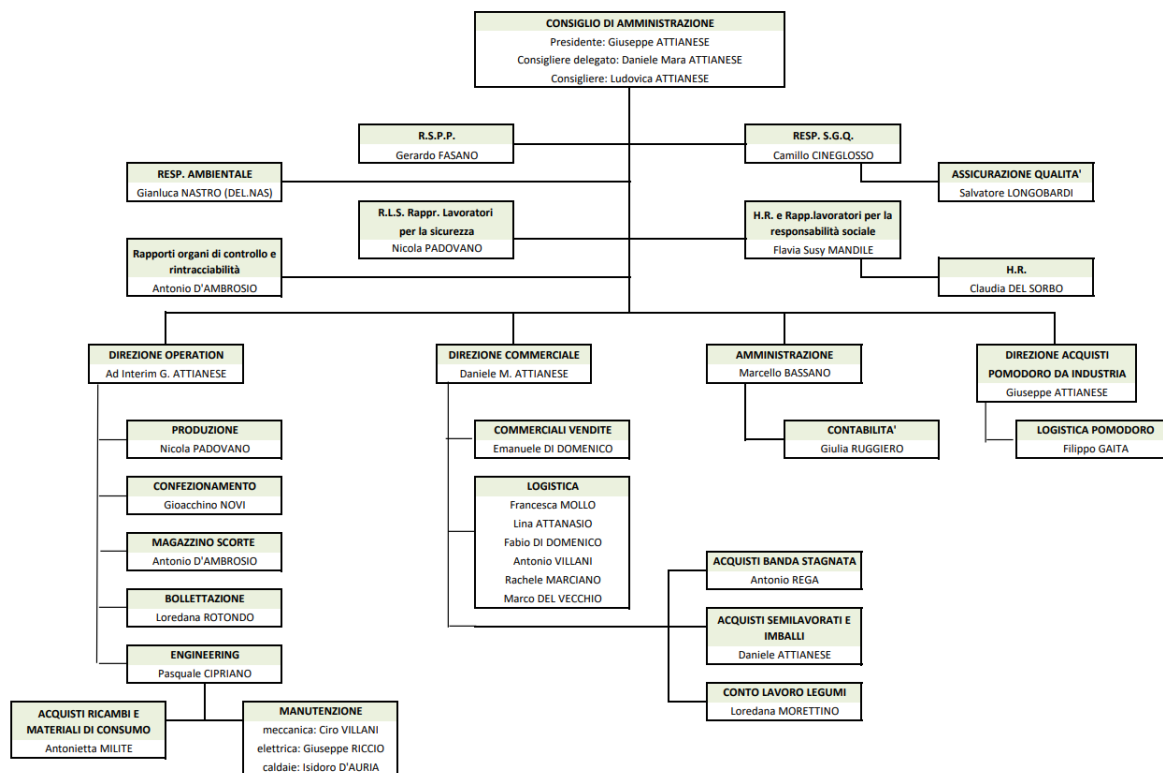
L'implementazione di un sistema integrato di controlli interni che permea l'intera attività aziendale ha consentito alla Società – ancor prima dell'adozione del presente Modello - di dotarsi di standard organizzativi ottimali tra i quali un ruolo primario è svolto dallo stesso organigramma aziendale, in cui l'assetto organizzativo interno viene formalizzato sulla base di un criterio di ripartizione "orizzontale" e "verticale" delle aree di responsabilità interne che si articola sulle seguenti unità funzionali:

- **Area Amministrazione e Contabilità** che presiede alla contabilizzazione del ciclo attivo e passivo (registrazione di costi e ricavi della società), alla gestione della tesoreria (incassi e

pagamenti), alla determinazione dell'imponibile e relativa liquidazione delle imposte, nonché al processo di formazione del bilancio.

- **Area Risorse Umane** responsabile delle attività di selezione/valutazione/gestione amministrativa del Personale.
- **Area Procurement** responsabile dell'acquisto di banda stagnata e additivi necessari per le lavorazioni biochimiche della materia prima.
- **Area commerciale** responsabile delle vendite e dei rapporti con la clientela.
- **Area Logistica**, responsabile della gestione degli ordini dai clienti e dell'acquisto di quanto necessario al confezionamento della merce (packaging, carta tetrapak, tubetti vuoti);
- **Area Produzione** responsabile della gestione del ciclo produttivo e del coordinamento del personale nell'ambito del ciclo di produzione;
- **Area Confezionamento** responsabile della supervisione delle procedure di etichettaggio, nonché del ciclo di lavoro e dei macchinari relativi al flusso del confezionamento (imballaggio ecc.).
- **Area Magazzino scorte** responsabile della Gestione dei magazzini (interni ed esterni) e approvvigionamento delle scorte, nonché Gestione rapporti doganali e supervisione del processo di spedizione merce (import/export)
- **Area Bollettazione** che cura la predisposizione di tutta la documentazione necessaria (Documento di Trasporto, CMR, VGM ecc.) per le spedizioni;
- **Area Engineering** che presidia le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria dei macchinari e cura i rapporti con le officine esterne.
- **Area Quality** responsabile dell'assicurazione qualità nei processi di produzione e della regolare manutenzione dei sistemi certificati di cui l'azienda si fregia.
- **Area Sicurezza sul lavoro** (esternalizzata ad un *outsourcer*/consulente di direzione) e cura il coordinamento ed il controllo delle attività di protezione dei lavoratori e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
- **Area Responsabilità ambientale** (esternalizzata ad un *outsourcer*/consulente di direzione) che supervisiona il controllo sull'osservanza della normativa ambientale ed il rispetto delle prescrizioni sancite dall'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) di cui l'Azienda è dotata.

Di seguito si riporta l'organigramma descrittivo delle linee di riporto gerarchico-funzionale tra le predette Aree:



Ciascuna delle funzioni raffigurate è stata oggetto, unitamente all'area **Governance**, di puntuale mappatura i cui risultati – emersi dagli incontri del team di lavoro con i vari Responsabili di funzione – sono stati formalizzati nel documento denominato “*Risk Assessment per l’implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio di reato ex art. 6 D.lgs. 231/01*” in cui vengono evidenziati, per ciascuna funzione, i controlli posti a presidio e gli eventuali *gap* individuati, attraverso un’analisi intesa a valutare l’adeguatezza del sistema dei controlli interno preesistente al Modello 231, in termini di obiettiva attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti, quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001. Tale documento è a disposizione del CdA e dell’OdV ai fini dello svolgimento delle attività di attuazione ed aggiornamento del Modello demandata dalla legge a tali organi.

12.4 ANALISI DEL SISTEMA DI RISCHIO PRELIMINARE ALL’ADOZIONE DEL MODELLO.

Alla luce del *Risk Assessment* riversato nel documento suddetto, ne deriva che il presente Modello Organizzativo è stato elaborato in seguito ad una mappatura delle singole attività e processi seguiti dalle funzioni in organigramma, classificate in funzione del livello di rischio attribuito. L’attività di mappatura del rischio è il risultato di un’approfondita analisi del contesto aziendale, condotta al fine di individuare i processi e le attività per i quali esiste il rischio di incorrere nelle

fattispecie di reato previste dal D.lgs. n. 231/01, con particolare (ma non esclusivo) riferimento alla specie di reati oggetto di contestazione nel procedimento penale anzidetto.

L'analisi svolta ha preso in considerazione:

- la struttura organizzativa dell'azienda, le procedure e prassi di lavoro esistenti, i presidi di controllo e tutta la documentazione a supporto utile ai fini dell'identificazione delle attività a rischio;
- i soggetti responsabili dei processi e delle attività potenzialmente a rischio.

L'analisi del sistema di rischio è sfociata nella stesura delle schede tecniche di *risk management* ed attribuzione del livello di rischiosità alla funzione esaminata, sulla base dei seguenti parametri standard di adeguatezza del sistema di controllo interno:

- autoregolamentazione: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili (procedure formalizzate, prassi di lavoro e controlli esistenti);
- tracciabilità: verificabilità, *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali, del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili;
- segregazione di ruoli e funzioni: suddivisione delle attività e dei relativi privilegi per i vari processi aziendali, tra più utenti, al fine di ottenere la contrapposizione di ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla l'attività;
- sistema di deleghe e procure: coerenza tra i poteri autorizzativi e di firma eventualmente conferiti e le responsabilità organizzative e gestionali assegnate a ogni funzione/direzione;
- frequenza ed intensità di rapporti con la P.A.

La fase di analisi ha permesso di identificare le aree più sensibili all'interno della Società e riconoscerne il rischio relativo ai reati presupposto *ex* D.lgs. 231/01 in generale e di quelli oggetto del procedimento penale in particolare, per ciascuna delle attività e dei processi rilevati.

Le componenti principali della valutazione del rischio sono state:

- la probabilità di accadimento dell'evento;
- la gravità e l'impatto/danno, valutati in termini di conseguenze derivanti dal verificarsi dell'evento a rischio;
- il grado di esposizione al rischio, ossia il prodotto tra la probabilità che il rischio si verifichi e il potenziale impatto sull'organizzazione aziendale.

12.5 CRITERI DI ATTRIBUZIONE DI DELEGHE E PROCURE

All'esito dell'adozione del presente Modello e come facoltizzato dal verbale di CdA del 21.3.2022, Attianese Spa intende adottare, ai fini di una ripartizione omogenea delle responsabilità facenti

capo a ciascuna funzione aziendale, un sistema di deleghe e/o procure sulla base dei criteri di seguito enucleati.

Per “delega” si intende quell’atto interno di attribuzione di poteri, compiti e funzioni che specifica il contenuto gestionale delle *job description* e viene riversato nel modello di organizzazione aziendale. I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati, con valenza di portata generale, dal nuovo Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (art. 16 D.Lgs. 81/2008), secondo i quali:

- a. la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- b. il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c. la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d. il delegato deve essere provvisto dell’autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e. la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- f. alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.
- g. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per “procura” si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui la società (soggetto cd “rappresentato”) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (persona fisica o giuridica) cd “rappresentante”; gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati all’entità rappresentata.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- a. **le procure generali** – preordinate alla cura di tutti gli affari dell’ente rappresentato (o ad una categoria di affari) - vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell’azienda;
- b. **le procure speciali** – che riguardano il compimento di specifici atti - descrivono i poteri di gestione conferiti, l’estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa;

Le procure conferite si estinguono con il compimento, da parte del procuratore, degli atti per cui era stata conferita la procura; con la morte del procuratore o del rappresentato; con la revoca da parte del rappresentato; con la rinuncia da parte del procuratore o con il fallimento del rappresentato.

A tutte le deleghe o procure conferite sarà data adeguata e tempestiva pubblicità tramite iscrizione nel registro delle imprese e visibilità nel certificato camerale estratto dal database della CCIAA competente.

12.6 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle Linee Guida Confindustria di cui al precedente § 9:

1. **Principio della segregazione** – *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*. In ossequio a tale principio, Attianese adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, specifici protocolli che assicurano la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate.
2. **Principio della tracciabilità** – *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati in documenti.
3. **Principio del controllo** – *“Documentazione dell'attività di controllo”*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo idoneo a documentare – ad esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione da parte dell'organo preposto alla revisione legale dei conti (collegio sindacale).

12.7 ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL CODICE ETICO

Altro *asset* documentale da cui il Modello prende le mosse e viene a dare attuazione concreta e puntuale, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, è il Codice Etico – che esprime la “Carta dei valori” della Società – ove è riversata l'impostazione etica generale che la Società diffonde, nel concreto svolgimento delle attività aziendali.

Il Codice Etico ha lo scopo di esprimere quei principi di “deontologia aziendale” universalmente validi, che la Società è chiamata a riconoscere come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte del personale aziendale, degli Organi Sociali, dei propri clienti e fornitori: in quanto tale, il Codice Etico può essere considerato uno dei pilastri della “normativa” preesistente al Modello Organizzativo che è chiamato ad inverarne la portata etico-precettiva, nella concreta dinamica di gestione del rischio reato.

Per questo motivo, il presente Modello viene redatto in stretto collegamento con i principi etici, le regole e i protocolli comportamentali di base, vigenti nei rapporti tra la Società ed i propri interlocutori (c.d. *stakeholders*) a condizione di reciprocità, al fine di creare un *corpus* normativo interno coerente, efficace e orientato all'etica.

Pertanto, le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando i due documenti finalità e portata applicativa diverse.

Infatti, il Modello costituisce uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, mirando a prevenire la commissione di reati, ed ha come precipui destinatari i soggetti in posizione apicale e quelli sottoposti all'altrui vigilanza come definiti nei precedenti paragrafi della Parte Generale⁷.

Il Codice Etico è adottato autonomamente dal Modello ed ha lo scopo di esprimere i principi di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i propri stakeholders, compresi i soggetti esterni all'organico aziendale quali clienti, fornitori, consulenti e *business partners*.

12.8. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON ALTRI SISTEMI DI GESTIONE ADOTTATI DALLA SOCIETÀ.

Uno dei principi ispiratori nella costruzione del Modello 231 della Società consiste nell'ottimizzare quanto desumibile dall'assetto organizzativo della società, non solo in termini di struttura, ruoli e mansioni del Personale, ma anche in termini di recepimento delle procedure e

⁷ Cfr. *supra*, § 12.1 e 12.2.

dei sistemi di controllo già esistenti e operanti all'interno di Attianese. La logica sottostante è quella di evitare ridondanze e sovrastrutture atte a creare diseconomie che rischierebbero di appesantire le attività di gestione e controllo del Modello, sino a vanificarne potenzialmente le fondamentali finalità previste dalla norma. Questa scelta strategica è apparsa idonea ad assicurare il corretto funzionamento del Modello nel tempo, in quanto consente di integrarne le prescrizioni ed i protocolli di gestione delle attività sensibili, nel flusso dei processi aziendali correnti. Al fine di migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal decreto 231, sarà opportuno valorizzare la sinergia con la documentazione adottata dalla società (es. Manuali interni e Certificazioni).

Per questa ragione, Attianese si propone, come obiettivo di medio periodo, l'armonizzazione del Modello 231 con gli altri sistemi certificati che la Società ha adottato e gestisce nell'ambito della propria organizzazione, come di seguito specificati:

- ISO 9001:2015 (Sistema di Gestione della Qualità);
- ISO 22005 (Sistema di gestione della tracciabilità di filiera);
- BRC Food v. 8 (Sicurezza dei prodotti agroalimentari);
- IFS Issue 7 (sicurezza alimentare e qualità dei processi e dei prodotti nel rispetto delle specifiche dei clienti)
- Smeta 4 Pillars (certificazione integrata per etica, responsabilità sociale, sicurezza sul lavoro e ambiente)
- Produzioni biologiche (sistema di conformità al Reg CE 834/2007)
- Kosher (certificazione di tipo religioso attestante il non utilizzo nelle conserve di pomodoro di ingredienti quali prodotti lievitati, alcolici o a rischio contaminazione vietati dal credo ebraico).

I suddetti sistemi di gestione e certificazione sono regolarmente mantenuti attivi nell'ambito dell'organizzazione, attraverso apposite verifiche ispettive sia interne (a cura delle funzioni Qualità e Risorse Umane) che esterne (a cura degli enti terzi di certificazione).

13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi dell'art.6, co. 1, lett. b), un Modello efficiente deve conferire il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle proprie regole a un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (OdV).

L'OdV deve avere competenze:

- ispettive,
- di analisi dei sistemi di controllo, e, infine,
- giuridiche.

L'OdV deve essere destinatario privilegiato di una serie di flussi informativi, che garantiscano la base cognitiva su cui lo stesso organismo deve operare. Per ottenere questo risultato, è necessario prevedere obblighi informativi nei confronti dell'OdV, in capo ai responsabili delle aree a rischio reato, nonché la previsione di autonome sanzioni disciplinari per la violazione di detti obblighi (come detto in precedenza e come sarà sviluppato successivamente).

La circolazione delle informazioni è infatti elemento essenziale, perché senza il possesso di adeguate basi cognitive, ogni forma di controllo è non solo impensabile ma, soprattutto, di scarsa efficacia.

L'istituzione di un organo autonomo dal vertice societario, destinatario delle informazioni circa eventuali segnali di allarme (c.d. *redflags*), può costituire quindi un potenziale deterrente per operazioni opache.

13.1 COSTITUZIONE DELL'O.D.V. E SUE CARATTERISTICHE INTRINSECHE

L'art.6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per vedere riconosciuta l'esimente della responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo della Società, dotato di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*", il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza della Società è connotato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

L'autonomia richiesta dalla norma presuppone: a) che l'O.d.V. non sia composto da soggetti appartenenti all'organo sociale di gestione e sia collocato nella posizione di unità di staff del predetto organo in modo tale da consentire l'esercizio dei propri poteri senza interferenze o limitazioni da parte di altri organi o funzioni dell'ente, ivi compreso l'organo gestorio che è uno dei soggetti controllati dall'organismo di vigilanza. Ed infatti va a questo proposito affermato che l'organismo di vigilanza, a seguito della nomina da parte dell'organo dirigente, esercita i poteri di iniziativa e controllo sull'applicazione e l'osservanza del Modello anche nei confronti dello stesso organo dirigente; b) che l'organismo venga dotato di autonome risorse finanziarie da impegnare per l'esercizio delle proprie funzioni (ad es. per la richiesta di consulenze esterne su aree peculiari di controllo) salvo l'obbligo di rendicontazione al CdA.

Pertanto, viene attribuito all'OdV – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza annuale – un budget di spesa adeguato per lo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di

riferimento. Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'Organismo andranno per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo. All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

L'indipendenza dell'OdV richiede l'assenza di coinvolgimento dell'organo di controllo in compiti operativi tali da rendere i membri dell'Organismo partecipi di decisioni e attività che potrebbero condizionarne l'obiettività di giudizio in sede di monitoraggio e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, come nel caso in cui vi fosse sovrapposizione tra la figura del controllore e quella del controllato: per questo motivo, i compiti dell'Organismo di vigilanza esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV.

Il requisito della professionalità va inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di controllo assegnate all'Organismo. In tal senso, la scelta del responsabile dell'OdV è presidiata dall'alta Direzione, avendo cura di verificare il possesso e l'effettivo esercizio da parte dell'organo di controllo di specifiche competenze professionali in materia di *“attività ispettiva, consulenziale, conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati”*, il tutto in conformità a quanto raccomandato dalle *best practices* in materia⁸.

Infine, per continuità di azione, si intende la capacità costante dell'OdV di monitorare nel tempo il rispetto del Modello Organizzativo adottato, in modo da garantirne l'idoneità a prevenire i reati e l'efficace attuazione.

In tal senso, il professionista prescelto quale responsabile monocratico dell'OdV garantisce il giusto *mix* di competenze integrate alla luce dell'operato professionale svolto nella medesima veste presso altre aziende di primario livello, come attestato dal *curriculum vitae* vagliato dal CdA.

13.2 REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV

Non possono essere nominati alla carica di OdV e, se già nominati, decadono automaticamente:

- a) coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b) coloro che sono indagati o imputati per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;

⁸ In tal senso, cfr. Linee Guida Confindustria cit., ultima versione aggiornata al 8 giugno 2021.

- c) coloro che siano stati condannati per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;
- d) coloro che sono imputati o sono stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- e) coloro che siano incorsi in una delle sanzioni previste dal Codice Disciplinare allegato al presente Modello;
- f) coloro che abbiano svolto funzioni di organismo di vigilanza in altra società che sia stata sottoposta alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, anche se applicate in via non definitiva;
- g) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, nonché gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate e/o collegate, partecipate e/o partecipanti;
- h) coloro che siano legati alla Società o alle società da questa controllate, collegate e/o partecipate, da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

13.3 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Nella medesima delibera di nomina, il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso spettante all'OdV e determina la dotazione finanziaria assegnata annualmente come budget dell'OdV.

La necessità di disporre di un budget adeguato rientra, peraltro, nell'ottica di garantire e rendere concreta l'autonomia finanziaria dell'Organismo e deriva dall'attribuzione allo stesso dei "poteri di iniziativa e di controllo" di cui all'art 6, comma 1, lett. b) del Decreto.

È difficile, infatti ipotizzare una reale attuazione di un potere di controllo senza la possibilità di "attivazione", da parte dell'Organismo, di un autonomo utilizzo di una dotazione economica stanziata per le sue attività.

13.4 DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni dalla delibera di nomina, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, è rieleggibile e rimane comunque in carica fino alla formale designazione del successore.

13.5 REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato per i seguenti motivi:

- insorgenza sopravvenuta di uno dei requisiti di incompatibilità di cui al precedente paragrafo 13.2;
- gravi e accertati motivi che ne vanifichino l'indipendenza o comunque ledano il rapporto fiduciario con la Società, posto a fondamento dell'incarico;
- omessa e/o insufficiente vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete al Consiglio di Amministrazione e deve avvenire all'unanimità dei consensi degli amministratori presenti con diritto di voto.

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

13.6 DIMISSIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di dimissioni dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

L'organismo dimissionario rimane in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo.

13.7 FUNZIONI E POTERI DELL'O.D.V.

All'O.d.V. sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte degli amministratori, del management, dei Dipendenti, dei consulenti, dei Partner e degli operatori commerciali, contraenti della Società;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare la Società da possibili comportamenti illeciti;
- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o delle condizioni aziendali;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

Su un piano operativo, le attività che l'O.d.V. è chiamato a compiere sono:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta

comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;

- condurre ricognizioni dell'attività della Società al fine di aggiornare la mappatura delle fattispecie di attività sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società nell'ambito delle Attività Sensibili, come definite nelle singole "Parti Speciali" del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e collaborare alla predisposizione ed integrazione della "normativa" interna (Codice Etico, istruzioni operative, procedure interne, circolari ecc.);
- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle Attività Sensibili. A tal fine, l'O.d.V. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che i protocolli di gestione delle fattispecie di Attività Sensibili previsti nell'ambito della Parte Speciale del Modello, per le diverse tipologie di Reato, siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento dei protocolli stessi;
- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'O.d.V. ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni della Società per le attività di indagine, analisi e controllo. Durante la propria attività, l'O.d.V., osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

13.8 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE

L'OdV mantiene una linea di *reporting* annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione:

- il piano di attività relativo all'esercizio del loro mandato, per una presa d'atto;
- il rapporto consuntivo sull'attività esercitata anno per anno, motivando gli scostamenti dal piano di attività. Il reporting ha per oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare al Presidente del CdA, con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello Organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

Gli incontri con gli organi aziendali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di partecipare alle riunioni degli altri organi collegiali, previa specifica richiesta formulata dal CdA o dall'assemblea dei soci.

L'assemblea è interlocutore istituzionale dell'OdV, nel caso in cui siano riscontrati rilievi critici e fatti anomali che coinvolgano singoli Amministratori ovvero il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

13.9 REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste provenienti dall'O.d.V. secondo la matrice di flussi informativi periodici che sarà predisposta dal medesimo organismo, ovvero immediatamente al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo, identificate dal medesimo organismo con proprie determinazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

13.10 REGOLAMENTO, PIANO ATTIVITÀ E LIBRO VERBALI

L'OdV deve adottare un proprio "Regolamento", avente ad oggetto le attività dell'OdV stesso, con riferimento, in particolare, a:

- convocazione, voto e delibere dell'OdV;
- obblighi di riservatezza;
- modalità di trasmissione dei flussi informativi e delle segnalazioni all'OdV;
- impiego del budget in dotazione;
- modalità e periodicità di riporto dell'OdV agli Organi societari.

L'OdV deve altresì adottare un proprio "Piano di Attività", al fine sia di tracciare le attività stesse dell'OdV sia di dare evidenza della tipologia di controlli e dell'attività di vigilanza messe in atto.

L'OdV deve adottare e tenere un Libro verbali vidimato per allibrare verbali di riunione e audit dell'OdV.

14. SISTEMA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI

I destinatari del Modello che vengano a conoscenza di eventuali situazioni di rischio di commissione di reati nel contesto aziendale o comunque di condotte che si pongano in contrasto con le prescrizioni del Modello poste in essere da altri destinatari, hanno l'obbligo di segnalarle tempestivamente all'organismo di vigilanza di cui al precedente § 13 e ss.

Infatti, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con la Società nel garantire effettività e cogenza al Modello, rendendo note, senza ritardo, situazioni di rischio (possibilmente prima che sfocino in illeciti penalmente rilevanti) od anche di illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

A tal fine la Società adotta, nel rispetto delle disposizioni di legge per la tutela del dipendente che segnala reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, un sistema di gestione virtuosa delle c.d. segnalazioni di illeciti in conformità all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto.

Tale sistema - c.d. "whistleblowing" - da un lato contribuisce ad individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni. Al contempo, la società adotta uno specifico sistema disciplinare mirato alla tutela a) della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e b) della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

14.1. PRINCIPI GENERALI

Il sistema di segnalazione adottato dal Attianese si basa sui seguenti principi:

- a) Indipendenza e professionalità dell'organo destinatario della segnalazione: l'Organismo di Vigilanza recepisce le segnalazioni assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionali. In particolare, l'assenza di membri interni garantirà la riservatezza del segnalante e l'imparzialità della procedura di analisi e valutazione della segnalazione.
- b) Garanzia di riservatezza: le procedure attraverso le quali si effettua la segnalazione garantiscono la riservatezza del segnalante, a eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a

richiedere che venga esclusa. Tutte le persone che ricevano una segnalazione e/o che siano coinvolte, a qualsivoglia titolo, nell'istruzione e trattazione della stessa, sono tenute a garantire la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, nonché l'anonimato dei segnalanti, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di istruzione e trattazione delle segnalazioni disciplinato nel presente strumento.

c) Protezione dalle segnalazioni in malafede: Con l'intento di assicurare il reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in malafede, censurando simili condotte e informando i soggetti oggetto di segnalazione di cui è stata accertata la "malafede".

d) Divieto di ritorsioni: è nulla qualsiasi forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare, le ritorsioni di cui può essere vittima il segnalante possono consistere, ad esempio, nel:

- licenziamento;
- demansionamento;
- trasferimento ingiustificato;
- mobbing;
- molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Simili misure di tutela trovano applicazione solo nei confronti del segnalante in buona fede, vale a dire di colui il quale abbia effettuato una segnalazione concernente una irregolarità o un illecito ritenendo altamente probabile, in base alle proprie conoscenze, che si sia verificato.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

14.2 PRESUPPOSTI ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

L'obbligo di segnalazione vige ogni qual volta il destinatario del Modello abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti - di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi ad aggirare le prescrizioni del Modello realizzati da altri destinatari (di livello apicale o non apicale).

In particolare, la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di condotte:

1. comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati “presupposto” richiamati dal D.Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
2. violazioni del Modello, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand’anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generalisti o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello organizzativo.

Alcuni esempi, non esaustivi, di possibili segnalazioni rilevanti ai predetti fini comprendono:

- situazioni di conflitto di interesse ritenute non conosciute dall’azienda;
- atti di corruzione di amministratori o dipendenti verso terzi (pubblici ufficiali o anche privati);
- frodi commesse nell’interesse aziendale;
- intenzionale comunicazione di false informazioni false a Pubbliche Amministrazioni;
- situazioni di pericolo per la salute dei lavoratori e la sicurezza alimentare.

Va pertanto specificato che le segnalazioni in oggetto devono necessariamente riguardare condotte in violazione di una legge, di un regolamento oppure in minaccia di interesse pubblico o, ancora, tali da potersi configurare come reato, mentre non godono delle garanzie dello stesso canale le “lamentele” di carattere personale o .

Le segnalazioni dovranno essere sempre adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati, anche a prescindere dall’individuazione del soggetto responsabile. La segnalazione è circostanziata quando la narrazione da parte dell’autore, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell’asserito illecito è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa (ad esempio tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, cause e finalità dell’illecito, aree e persone interessate o coinvolte).

Se disponibili, è opportuno l’inserimento di documenti/evidenze utili a supportare quanto dichiarato. Non sono quindi prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate.

L’abuso o l’utilizzo in mala fede dello strumento, ad esempio per segnalare eventi di cui è già nota l’infondatezza al segnalante, questioni meramente personali ovvero segnalazioni con evidente contenuto diffamatorio o calunnioso, comporta l’applicazione del sistema sanzionatorio della Società.

14.3 CANALI DI COMUNICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio protocollo di gestione delle segnalazioni "protette", autonomo e distinto rispetto a quello di gestione dei flussi informativi periodici richiesti alle funzioni aziendali.

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci inviano all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Le segnalazioni devono pervenire alla casella di posta elettronica dell'OdV (protetta da password e conforme ai protocolli di tutela dei dati) contrassegnata dall'indicato indirizzo cui accedono, con credenziali di autenticazione univoche, i soli membri dell'Organismo di Vigilanza. È garantita la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.

È previsto quale canale alternativo di segnalazione la possibilità che la stessa avvenga per il tramite di una piattaforma informatica di segnalazione esterna al dominio aziendale ed accessibile da qualsiasi postazione connessa alla rete internet, con il preciso intento di garantire *by default* la riservatezza dell'identità del segnalante "con modalità informatiche" alternative alla casella di posta elettronica dell'OdV, in conformità alla prescrizione di cui all'art. 6 comma 2-bis lett. b) del Decreto 231: è dunque predisposto un ambiente virtuale esterno dedicato alla possibilità dei vari stakeholders della Società (apicali, dipendenti, clienti e fornitori) di effettuare la segnalazione su una piattaforma virtuale non gestita dall'Azienda, dove, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali, tutti coloro i quali vengano a conoscenza di eventuali casi di illeciti rilevanti per il D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello e del Codice Etico possono riferire liberamente e in maniera riservata. L'accesso alle informazioni caricate sul portale è consentito, tramite credenziali di autenticazione univoche, ai soli membri dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora uno dei destinatari del Modello dovesse ricevere, al di fuori dei canali previsti, una segnalazione da altri soggetti (es. colleghi/terzi), la trasmette, con immediatezza e in via esclusiva, sempre secondo le modalità esposte, completa della eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia e astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione del presente protocollo (oltre che del Codice Etico), con l'applicazione in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

14.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

A seguito della segnalazione di illecito, seguono opportune verifiche nel corso delle quali, l'OdV deve effettuare un primo screening di ammissibilità della segnalazione.

In tale attività, dovrà valutare se:

- mettere in lavorazione la segnalazione, promuovendo gli approfondimenti del caso;
- inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti, con modalità idonee a garantire la riservatezza del segnalante e del segnalato, richiedendo un riscontro sulle azioni intraprese;
- procedere all'archiviazione della segnalazione (rigetto), motivando adeguatamente la scelta effettuata in linea con i criteri citati al precedente paragrafo 14.2 "Presupposti ed oggetto delle segnalazioni".

L'OdV informa il segnalante a) dell'avvenuta presa in carico di quanto segnalato, b) della possibilità di essere ricontattato per acquisire eventuali elementi utili alla fase istruttoria, nonché c) della possibilità di inviare ulteriori informazioni o elementi di cui verrà a conoscenza, ai fini di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale.

Qualora lo ritenga opportuno e la modalità di segnalazione lo consenta, può interpellare anche il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Se dalle verifiche effettuate, l'Organismo di Vigilanza rileva una violazione rilevante secondo i criteri di cui al paragrafo 14.2, inoltra la segnalazione alla Società per le opportune decisioni in base a quanto definito nel sistema disciplinare allegato al Modello.

In tutti i casi, qualora dalle verifiche effettuate emerga che vi sia stata violazione di norme di legge penale, l'Organismo di Vigilanza informa la società affinché promuova le conseguenti iniziative, inclusa la denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

L'Organismo di Vigilanza documenta ed archivia le segnalazioni, le decisioni prese e la documentazione a supporto delle verifiche effettuate, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative vigenti in materia di trattamento dei dati personali (Reg. UE 2016/679; D.Lgs. n. 231/2001).

14.5 TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

L'organismo di vigilanza e gli altri soggetti/organi coinvolti nell'eventuale istruttoria conseguente alla segnalazione hanno l'obbligo, sanzionato dall'apposito codice disciplinare allegato al presente Modello, di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (in primis, i nominativi del segnalante e del segnalato) non devono

essere rivelati senza il consenso degli interessati – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.

In conformità ai principi di riferimento del Modello, l'autore della segnalazione non può subire alcun pregiudizio, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata. In particolare, la Società ha l'obbligo di proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva conseguente alla segnalazione, quali ad esempio il demansionamento, il mobbing e il licenziamento.

Viceversa, sarà compito della Società attivare le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità di sanzioni disciplinari a carico del segnalante che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Allo stesso modo, la Società ha l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalati, salvi gli obblighi di legge, nonché di sanzionare chiunque violi le misure poste a tutela della riservatezza del segnalante o del segnalato durante la fase di accertamento delle responsabilità. A tali fini, il codice disciplinare allegato al presente Modello prevede una sezione dedicata specificamente alle sanzioni apprestate dalla Società a carico dei trasgressori del sistema di segnalazione di cui al presente Modello, cui si rinvia per la descrizione delle varie ipotesi di violazione formalizzate in quella sede.

14.6 SANZIONI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENZIALI

Attianese sanziona ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale e ai collaboratori della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica successiva alla segnalazione.

In particolare, nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, dovessero emergere segnalazioni in mala fede, l'Organismo di Vigilanza attiverà un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante.

La Società adotterà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di coloro che, a) a seguito di attività di verifica successiva a una segnalazione, risultino responsabili della violazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, nonché di quanto disposto dal Modello, dai suoi protocolli e dal Codice Etico; b) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o adotti – o minacci di adottare – ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni. I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

15. SISTEMA DISCIPLINARE (RINVIO)

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione), che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Il Sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, rende efficace l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività e la cogenza del 231 Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, rilevante ai sensi del D.lgs. n.231/2001. Per il dettaglio, si rimanda all'apposita sezione "Sistema disciplinare" allegata alla presente Parte Generale del Modello.

16. FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO

Per una piena efficacia del presente Modello e della corretta osservanza del Codice Etico, deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione di entrambi gli strumenti normativi, nonché di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal D. lgs. 231/2001 e dal Sistema di *compliance* adottato dalla Società, nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza, Sistema Disciplinare, Codice Etico).

16.1 DIFFUSIONE DEL MODELLO

Comunicazione e Formazione del Personale sul Modello sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto 231 per un corretto funzionamento del Modello Organizzativo.

Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, tali documenti sono resi disponibili a tutti i Destinatari, attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale.

Il sistema di comunicazione e formazione sul Modello è gestito sotto la supervisione dall'OdV e del CdA.

16.2 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE INFRAZIENDALE

La Società si impegna a promuovere, nella propria attività di comunicazione interna, la più ampia informativa sulle tematiche legate alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione, attraverso diversi canali comunicativi, del presente Documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto 231.

La componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 Maggio 1970, n. 300).

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un set informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze "231" considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello e il D. lgs. 231/2001.

I dipendenti sono tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del set informativo nonché l'impegno a osservarne le prescrizioni.

16.3 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE EXTRA-AZIENDALE

È, inoltre, necessario prevedere analogo informativa e pubblicità del Modello e del Codice Etico per ogni tipologia di *outsourver* di cui la Società si avvale (agenti, trasportatori, fornitori, consulenti, ecc.) nonché per i Clienti, secondo modalità differenziate, in relazione alla accessibilità via web della suddetta normativa aziendale, o attraverso consegna cartacea del Modello e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale ed alla tipologia di attività svolta, in relazione ai rischi di reato presupposto del D. lgs. 231/2001, prevedendo anche clausole di risoluzione *ex post* del rapporto nel caso in cui la terza parte interessata non abbia prestato osservanza al Codice Etico aziendale, per le previsioni ad essa applicabili.

16.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione – “apicale” o “subordinata” – dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, formazione su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto 231. La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, anche in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali e, pertanto, deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

La formazione è programmata dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

16.5 VERIFICHE PERIODICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative che importino l'introduzione di nuovi reati nella sfera di responsabilità dell'ente rispetto a quelli considerati nella stesura originaria del Modello;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sulla reale efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni straordinarie ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della struttura societaria.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare ai vertici aziendali ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adequamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza al Presidente del CdA che, a sua volta, le presenta al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale.

[FINE DOCUMENTO]