

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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Vaga S.r.l. il 16/11/2018
e aggiornato in data 30/04/2020

INDICE SOMMARIO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	1
EX D. LGS. N. 231 DEL 2001	1
CAPITOLO 1	5
DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	5
1.1 Introduzione.....	6
1.2 Natura della responsabilità.....	6
1.3 Fattispecie di reato.....	7
1.4 Apparato sanzionatorio	10
1.5 Delitti tentati	12
1.6 Vicende modificative della società	12
1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	13
1.8 Reati commessi all'estero	13
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.....	14
1.10 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	14
1.11 Destinatari del Modello	16
1.12 Codice di comportamento (Linee guida)	16
1.13 Sindacato di idoneità.....	17
CAPITOLO 2.....	19
ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ.....	19
2.1 Modello di governance	20
2.2 Assetto organizzativo	21
2.3 Il sistema di gestione della qualità	27
CAPITOLO 3	28
ARTICOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	28
3 Risk assessment e gap analysis	29
3.1 Premessa	29
3.2 Individuazione dei processi e delle Aree di rischio (FASE 1 e 2).....	30
3.3 Rilevazione della situazione "As - Is" e Valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis ed Action Plan (Fase 3).....	30
3.4 Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Fase 4)	31
3.5 Standard di controllo e Sistema di Controllo Interno.....	32
CAPITOLO 4.....	34
ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
4.1 Organismo di Vigilanza di Vaga.....	35
4.1.1 Membri.....	35

4.1.2	Nomina	35
4.1.3	Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza.....	37
4.2	Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.....	39
4.2.1	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	39
4.2.2	Informativa verso l'Organismo di Vigilanza.....	40
4.2.3	Whistleblowing.....	42
CAPITOLO 5		44
ELEMENTI DI STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE		44
5.1	Funzione del sistema disciplinare.....	45
5.2	Misure nei confronti di lavoratori subordinati.....	45
5.3	Misure nei confronti del personale non dirigente	46
5.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	48
5.5	Misure nei confronti dei Sindaci	49
5.6	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	49
5.7	Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società	49
CAPITOLO 6		51
PRINCIPI GENERALI DELLA FORMAZIONE E COMUNICAZIONE ...		51
6.1	Premessa	52
6.2.	Dipendenti	52
6.3	Componenti degli organi sociali.....	53
6.4	Altri destinatari.....	54
CAPITOLO 7		55
CRITERI GENERALI PER LE PRIME ATTUAZIONI E AGGIORNAMENTO O ADEGUAMENTO DEL MODELLO		55
7.1	Premessa	56
7.2	Casi e criteri di definizione del Programma.....	56

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

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/2001” o “d.lgs. n. 231 del 2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, che si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente possono essere sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio della società stessa dagli amministratori o dai dipendenti.

La responsabilità della società viene esclusa se ha adottato ed efficacemente implementato, prima della commissione di reati, un adeguato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) idoneo a prevenire i reati stessi; Modello i cui principi possono essere rinvenuti nel Codice di Comportamento (“Linee guida”) predisposto dalla Confindustria (Associazione Italiana Industriale).

Seppur non sia formalmente modificato il principio di personalità della responsabilità penale, la disciplina contenuta nel d.lgs. 231/2001 affianca l’eventuale risarcimento del danno e l’obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolvibilità dell’autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 codice penale). Il d.lgs. 231/2001 modifica l’ordinamento giuridico italiano in quanto le società non sono estranee alle eventuali conseguenze dei procedimenti penali concernenti reati commessi a vantaggio o nell’interesse delle società stesse.

1.2 *Natura della responsabilità*

La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia.”*

Il d.lgs. n. 231 del 2001 ha, infatti, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27 della Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

Tale considerazione trova conferma negli elementi identificativi del nuovo tipo di responsabilità amministrativa delle società: il carattere afflittivo delle sanzioni irrogabili a carico della società, la circostanza che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale ed è, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

1.3 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti al fine di configurare la responsabilità amministrativa delle società sono soltanto quelle espressamente elencate dal Decreto e possono essere comprese nelle seguenti categorie:

1. delitti contro la Pubblica Amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001), introduzione del reato di "traffico di influenze illecite" con Legge 3/2019;
2. delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, indicati all'art. 25-*bis* del d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 6 del D.Lgs 350/2001, convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*", modificato dalla legge n. 99/2009 e dal D.Lgs 125/2016);
3. reati societari. L'art 25-ter è stato introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 (così come modificato dalla legge n. 190/2012 e dalla legge. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017), che, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa delle società anche a determinati reati societari;

4. delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-*quater* del d.lgs. 231/2001;
5. delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, indicati all'art. 25-*quinqies* del d.lgs. 231/2001, modificato dalla legge 199/2016 e dal D.Lgs. 21/2018);
6. reati in materia di abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), indicati dall'art. 25-*sexies* del d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (“c.d. Legge Comunitaria 2004”) e successivamente modificato dal D.Lgs. 107/2018;
7. delitti contro la vita e l'incolumità individuale (quali le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamati dall'art. 25-*quater.1* del d.lgs. 231/2001);
8. reati transnazionali, indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”;
9. delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, indicati all'art. 25-*septies* del d.lgs. 231/2001;
10. reati di ricettazione, riciclaggio, beni o utilità di provenienza illecita disciplinati dal d.lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 e reato di auto-riciclaggio disciplinato dalla legge n.186 del 15 dicembre 2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, indicati all'art. 25-*octies*;
11. delitti informatici e trattamento illecito di dati, richiamati dalla legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno, indicati all'art. 24-*bis*, modificati dalla Legge 133/2019 che ha introdotto norme per la violazione del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica;

12. delitti di criminalità organizzata (di cui agli articoli 416 sesto comma, 416-bis, 416 ter (modificato dalla Legge n. 43/2019) e 630 del codice penale e all'articolo 407, secondo comma, lettera a, n. 5, del c.p.p. indicati all'art. 24-ter del d.lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge n. 94/2009 e modificato dalla Legge 236/2016;
13. delitti contro l'industria e il commercio (di cui agli articoli 513, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517 quater, del codice penale, indicati all'art. 25-bis.1 del d.lgs. 231/2001);
14. contraffazione e l'alterazione di marchi o segni distintivi nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (di cui agli articoli 473 e 474 del codice penale, indicati all'art. 25-bis del d.lgs. 231/2001);
15. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (indicati all'art. 25-novies del d.lgs. 231/2001);
16. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (previsto all'art. 25-decies del d.lgs. 231/2001);
17. reati ambientali richiamati dall'art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla legge n. 68/2015 e dal D.Lgs. 21/2018. Viene prevista la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-bis, 452-quater, 452-sexies, 452-quinquies c.p., 452-octies c.p., 727-bis e 733-bis del codice penale, alcuni articoli previsti dal d. lgs. n. 152/2006 (Testo Unico in materia Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d. lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;
18. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (previsto all'art. 25-duodecies del d.lgs. 231/2001, successivamente modificato dalla Legge 161/2017);
19. razzismo e xenofobia, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, richiamato dall'art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018;
20. frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati introdotto dalla Legge 39/2019, rubricati all'art. 25-quaterdecies;

21. reati tributari introdotti la Legge 157/2019 e rubricati all'art. 25-*quinquiesdecies*.

1.4 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale. Le sanzioni pecuniarie sono stabilite attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. L'importo della sanzione pecuniaria per ciascuna quota varia fra un minimo di Euro 258 ed un massimo di Euro 1.549. Il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste quali i reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001, , alcuni delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25 *bis*.1 d.lgs. 231/2001; i delitti di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 25 *ter* d.lgs. 231/2001; i delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001, i delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001, i delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-*quinqies* d.lgs. 231/2001, i delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-*quater*.1 d.lgs. 231/2001, i reati transnazionali, indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001, reati di ricettazione, riciclaggio, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25-*octies* d.lgs. n. 231/2001, il delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25 *duodecies* d.lgs. 231/2001; i delitti di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25 *terdecies* d.lgs. 231/01; delitti in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001, reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies* d.lgs. n. 231/2001, delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all'art. 24-bis d.lgs. 231/200, le frodi sportive di cui all'art. 25-*quaterdecies* d.lgs. 231/2001 nonché i reati tributari di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* d.lgs. 231/2001 e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001.

1.5 *Delitti tentati*

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui la società impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra società e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.6 *Vicende modificative della società*

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale della società anche in relazione alle vicende modificative della società stessa (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

Gli artt. 28-33 d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità della società delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa delle società;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie*

conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti della società originaria, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”.

1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Secondo il d.lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della società stessa” (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, la società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità della società per reati commessi all'estero sono indicati negli artt. 7-10 del codice penale.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato, viene altresì accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 d.lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi della società appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono”*.

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

1.10 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è la espressa previsione della creazione di un Modello per la società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (“Organismo di Vigilanza”);
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Relazione Illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea che: “si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un individuo in posizione apicale, il requisito “soggettivo” di responsabilità della società [ossia la c.d. “colpa organizzativa” della società] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica della società; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.”

Nel caso, invece, di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde (art. 7, comma 1 del d.lgs. 231/2001) se la commissione del reato è stata agevolata (“resa possibile”) dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedendo che lo stesso, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Legislatore ha definito inoltre i requisiti dell'efficace attuazione del Modello sopra citato:

- (i) la verifica periodica e, laddove necessario, la modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione della società e nella sua attività;
- (ii) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.11 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di VagaS.r.l.

I destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in esso contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione dello stesso.

1.12 Codice di comportamento (Linee guida)

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che “i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.”.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) approvate in data 7 marzo 2002, segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Successivamente, in data 24 maggio 2004, Confindustria ha modificato il testo originario precedentemente elaborato, recependo le osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia che le ha definitivamente approvate nel giugno 2004 e aggiornate nel marzo del 2008.

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

- identificazione delle aree di rischio (ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi perseguiti dal d.lgs. 231/2001);
- progettazione di un sistema di controllo preventivo (c.d. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni della società);
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico, parte integrante del Modello della Società, e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza.

E' opportuno evidenziare, tuttavia, che il mancato rispetto di punti specifici delle suddette Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello definito dall'impresa, il quale, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida su singoli punti che non involgano i principi fondamentali.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, sopra richiamato. L'ultima versione è stata pubblicata a marzo 2014.

1.13 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo *ad hoc* nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata; v. *infra*) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sul Modello adottato.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001, indipendentemente dalla possibile revisione dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità, in altre parole, è formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

CAPITOLO 2

ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Modello di governance

Vaga S.r.l. o più brevemente “Vaga” o “Società”, ha per oggetto le seguenti attività:

- le manutenzioni, le sistemazioni e le pulizie idrauliche di alvei, sponde, rive ed argini di fiumi, corsi d’acqua, bacini, laghi naturali ed artificiali, pubblici e privati;
- l’estrazione, la lavorazione ed il commercio di ghiaia, sabbia, materiali litoidi ed inerti in genere; la coltivazione di giacimenti di sostanze minerali da cava;
- la produzione ed il commercio di conglomerati bituminosi, sabbia industriale, quarzifera, silicea e loro confezione, malte preconfezionate per l’edilizia e grassello di calce, più in generale le attività derivate dall’uso e lavorazione di materiali inerti provenienti da escavazioni di alveo di fiume o fuori alveo;
- bonifiche agricole, movimentazioni di terra, lavori idraulici, costruzioni edili, idrauliche e stradali attinenti e connesse alle attività di cui sopra, lavori edili, opere idrauliche e stradali per conto di privati, società ed enti pubblici, per questi ultimi nel caso in cui la Società sia abilitata ad eseguirli.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, salvo quelli che la legge riserva in modo espresso all’assemblea, formato da cinque membri, la cui carica ha una durata massima di tre esercizi e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto da un Presidente e Rappresentante Legale, un Amministratore Delegato e tre Consiglieri non operativi.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è dotato di poteri di rappresentanza legale; l’Amministratore Delegato detiene poteri di firma libera e disgiunta in ambito gestorio (a titolo esemplificativo e non esaustivo: gestione di contratti attivi e passivi, bancario, fiscale).

Il Collegio Sindacale vigila sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di correttezza amministrativa ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento.

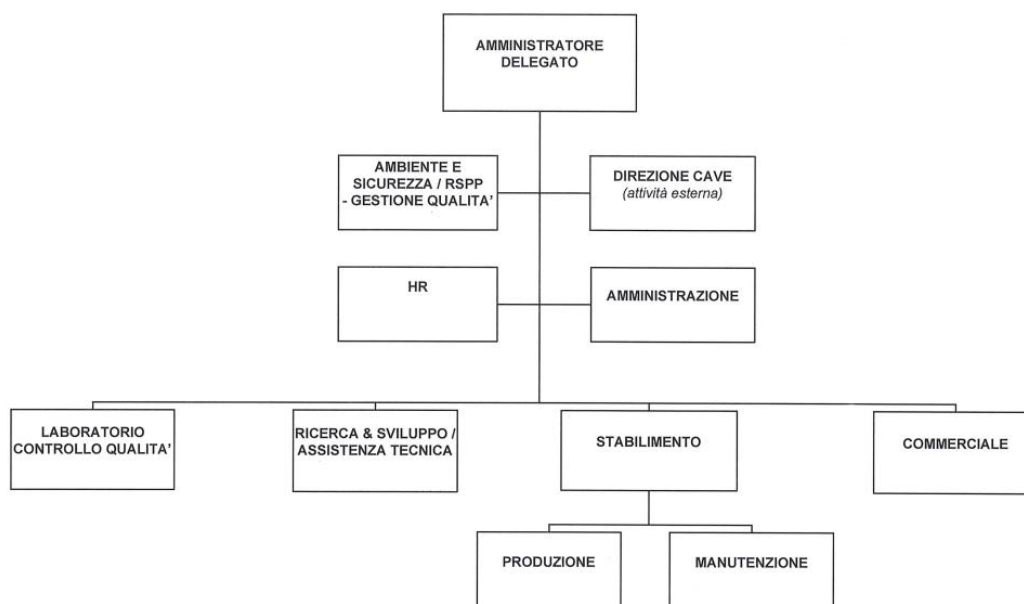
L'attuale Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti nominati tra gli iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero di Giustizia. Il relativo mandato scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. La cessazione dei sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio Sindacale è stato ricostituito.

Con l'acquisizione nel 2005 da parte di Mapei S.p.A., la Società è entrata a far parte di un gruppo multinazionale leader nel settore dell'edilizia.

2.2 Assetto organizzativo

Ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, al vertice del quale è posto il Consiglio di Amministrazione. In base a questo vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

Di seguito si riporta l'Organigramma della Società.



La Società si è dotata delle funzioni di seguito elencate.

Ambiente e Sicurezza/RSPP, Gestione Qualità

La Funzione Ambiente e Sicurezza supporta la Direzione nelle attività di coordinamento a garanzia dell'applicazione della legislazione, delle normative e delle politiche societarie relative alla tutela di Ambiente, Salute, Sicurezza sul lavoro ricercandone il miglioramento continuo, in accordo con le direttive/procedure aziendali e di Gruppo e nel rispetto della normativa vigente. Provvede alla raccolta e diffusione delle norme in materia di SAS, coordinando, verificando e incentivando l'applicazione delle stesse e fornendo supporto specialistico a tutte le funzioni di sito; rileva la rispondenza alle suddette norme degli impianti, dei processi e dei prodotti. Provvede costantemente alla diffusione della cultura per la sicurezza e l'ambiente attivando programmi ed iniziative di informazione e formazione del personale.

Il RSPP, facente parte della Funzione HSE, svolge attività a garanzia dell'applicazione della legislazione, delle normative e delle politiche societarie in materia di SAS (Sicurezza, Ambiente e Salute) e si occupa della valutazione dei fattori di rischio connessi ad ambiente, salute e sicurezza, proponendo le opportune misure e interventi di tipo tecnico, organizzativo e procedurale nel rispetto della normativa vigente e in accordo con le direttive/procedure aziendali e di Gruppo. Il RSPP propone, inoltre, programmi di informazione formazione dei lavoratori e partecipa alla riunione periodica prevista dall'art. 35 del d.lgs.81/08.

La Funzione Gestione Qualità supporta la Direzione Aziendale e Qualità Centrale Mapei nella definizione della Politica per la Qualità di Società e dei relativi obiettivi garantendone l'implementazione ed il miglioramento continuo. A tal fine coordina le attività relative al Sistema di Gestione per la Qualità (di seguito anche SGQ) della Società, ne identifica i processi operativi e le procedure in collaborazione con la Direzione, la funzione centrale di riferimento e tutte le altre funzioni per quanto di specifico interesse, garantisce le prestazioni ed il miglioramento costante di tutti i processi. Provvede costantemente alla diffusione della cultura della Qualità attuando programmi ed iniziative di informazione e formazione del personale secondo le direttive di Gruppo. Accerta l'adeguatezza del SGQ effettuando un monitoraggio costante dei processi e dei dati, definendo e realizzando i programmi di audit interni, coordinando i programmi di audit esterni e riesaminando i risultati e individuando le azioni correttive. Effettua un riesame periodico da presentare alla Direzione; promuove iniziative necessarie affinché la Direzione aziendale, Produzione ed i Responsabili di Funzione operino coordinando il Sistema di Gestione Qualità nei processi in atto in azienda al fine di uniformare le principali attività gestionali ed operative.

Direzione Cave

La Direzione Cave è una Funzione esternalizzata responsabile della scelta dei siti dove poter effettuare le attività estrattive, definita sulla base del Piano Cave Provinciale. La Funzione si occupa, inoltre, della gestione di tutti gli adempimenti normativi e autorizzativi connessi alle cave.

HR

La Funzione HR garantisce l'applicazione dei processi inerenti il personale definiti a livello di Gruppo, nonché di tutte le normative di riferimento per il rapporto di lavoro.

Tale Funzione, in collaborazione con HR Centrale, supporta la Direzione ed i Responsabili di Funzione nella definizione/analisi delle strutture organizzative nonché dei processi, ruoli e competenze richieste, contribuendo a definire gli eventuali fabbisogni e gestendo i possibili cambiamenti. Gestisce il processo di mobilità interna e di selezione dall'esterno - applicando le metodologie definite a livello di Gruppo - utilizza i canali di reclutamento più idonei, gestisce i colloqui, definisce e negozia l'offerta economica per il candidato prescelto, ne monitora e facilita il periodo di inserimento. Supporta il processo di valutazione periodica delle risorse e ne garantisce la corretta realizzazione. Si occupa dello sviluppo del personale collaborando con la Direzione/Responsabili di Funzione nella progettazione di percorsi di carriera. Effettua l'analisi dei fabbisogni di formazione ed elabora il piano annuale in accordo con HR Centrale. Per i corsi gestiti localmente è direttamente responsabile della progettazione, erogazione e valutazione. Gestisce direttamente le attività di amministrazione del personale e garantisce la corretta applicazione di tutte le normative – di legge, contrattuali, aziendali – che regolano il rapporto di lavoro, nonché delle linee guida definite da HR Centrale. Contribuisce alla stesura del budget HR, monitora il costo del lavoro operando per la sua ottimizzazione e contenimento ed opera per il continuo miglioramento dei KPIs di pertinenza HR. Tiene costantemente monitorato il livello di motivazione e coinvolgimento; opera per la prevenzione dei conflitti e si attiva costantemente per dare supporto e fornire assistenza in caso di criticità specifiche (es. rapporto capo - collaboratore, ecc.). Supporta attivamente la Direzione Aziendale e la Direzione HR Centrale nella gestione dei rapporti sindacali, al fine di ricercare – in un clima di consenso – i più ampi livelli di efficienza e flessibilità operativa.

Amministrazione

La Funzione Amministrazione è responsabile di garantire la correttezza formale e sostanziale delle operazioni contabili, amministrative e finanziarie dell'azienda assicurando l'adempimento agli obblighi di legge, nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

Predisporre, in collaborazione con la funzione centrale di riferimento, il bilancio dell'azienda e contribuisce, per quanto di sua competenza, alla realizzazione del bilancio consolidato di Gruppo.

In collaborazione con la Tesoreria Centrale Mapei amministra i rapporti con gli istituti di credito per gli accordi finanziari, la gestione della cassa, la definizione dei tassi e le scadenze dei finanziamenti in prevalenza attraverso attività di cash pooling di Gruppo.

Elabora il budget annuale dell'Azienda coinvolgendo le funzioni interessate e lo presenta alla Direzione Aziendale e di Gruppo.

Garantisce il corretto e trasparente reporting interno alla Società e al Gruppo Mapei sulle performance aziendali e sulla propria area.

Laboratorio Controllo Qualità

La Funzione Laboratorio Controllo Qualità è responsabile della verifica qualitativa dei prodotti commercializzati dalla Società. Tale Funzione, mediante un proprio laboratorio dedicato, opera controlli di qualità su tutte le linee di prodotti da destinare alla clientela, al fine di verificare la conformità degli stessi agli standard di riferimento.

Ricerca & Sviluppo / Assistenza Tecnica

La Funzione in oggetto è responsabile dello sviluppo di nuovi prodotti, del miglioramento continuo di quelli esistenti e dei loro processi di produzione in accordo con le linee guida della Direzione Aziendale e della Capogruppo. Collabora anche in termini di Assistenza Tecnica per la stesura della documentazione tecnica di prodotto. Propone piani di ricerca e di miglioramento tecnologico dei prodotti alle Funzioni di riferimento. Partecipa ad incontri con clienti e fornitori, agli audit ed in ogni occasione in cui sia necessario ed opportuno il suo apporto specialistico e garantisce l'attuazione della politica Aziendale in materia di Qualità e delle relative procedure ed istruzioni operative nell'area di sua competenza.

Stabilimento

La Funzione Stabilimento garantisce la corretta gestione di tutte le attività del sito produttivo garantendo il rispetto delle normative vigenti, dei parametri produttivi stabiliti e degli standard definiti a livello di società e di Gruppo in termini qualitativi, economici, di servizio al cliente, nonché di sicurezza e ambiente.

In collaborazione con la Direzione Aziendale e la Direzione Operations di Gruppo, definisce l'organizzazione e gli obiettivi delle singole funzioni di stabilimento e ne supervisiona e garantisce il conseguimento; propone alla Direzione Aziendale i piani di investimento e collabora alla formulazione del budget. Sovrintende alla pianificazione ed alla programmazione della produzione, all'analisi e controllo della qualità dei prodotti, alla gestione dei magazzini ed alla spedizione dei prodotti finiti, all'approvvigionamento delle materie prime, dei semilavorati e dei prodotti commercializzati, alla manutenzione ed innovazione tecnologica dello stabilimento, ponendo in essere e coordinando tutte le attività necessarie a garantirne la continuità operativa e l'efficienza. Assicura l'efficienza e l'efficacia del processo produttivo, la messa in produzione ed il miglioramento continuo dei prodotti, in collaborazione con tutte le funzioni coinvolte sia a livello di Gruppo sia a livello di Società. Collabora con la Funzione HR alla gestione delle relazioni sindacali con le rappresentanze aziendali e territoriali. Garantisce l'attuazione delle politiche di qualità per l'area di competenza e riesamina periodicamente lo stato di attuazione del relativo Sistema di Gestione nell'ottica del loro miglioramento continuo, coordinando, in collaborazione con la Funzione Gestione Qualità, l'emissione e l'aggiornamento delle specifiche procedure di sua competenza.

Alla Funzione Stabilimento risponde la Funzione Produzione che sovrintende e coordina le attività produttive rispettando le quantità richieste, le tempistiche stabilite e gli standard qualitativi, economici e di servizio rivolto al cliente definiti a livello di società e di Gruppo. E' responsabile della pianificazione, realizzazione e controllo della produzione garantendo il tempestivo e corretto rifornimento delle linee produttive, il mantenimento delle scorte entro i limiti definiti, il rispetto degli standard qualitativi e dei tempi di consegna e definendo le priorità di esecuzione dei reparti. E' responsabile del corretto funzionamento dei reparti produttivi assicurando la funzionalità e l'efficienza degli impianti, la messa in produzione dei nuovi prodotti ed il miglioramento continuo della produzione di quelli esistenti, in collaborazione con tutte le funzioni coinvolte. Garantisce l'attuazione dei Sistemi di Gestione Qualità e delle relative procedure ed istruzioni operative interne e/o previste dalla normativa di riferimento.

La Funzione Manutenzione garantisce il funzionamento efficiente ed efficace degli impianti e delle attrezzature del sito dal punto di vista tecnico, di sicurezza ed economico, in accordo con le esigenze della società, del Gruppo e nel rispetto delle disposizioni di legge.

Sovrintende e coordina tecnicamente, con verifiche ed azioni di miglioramento, alla gestione delle attività manutentive ed alla archiviazione, conservazione ed aggiornamento della documentazione tecnica delle attrezzature e dei macchinari.

Collabora con il Responsabile nella definizione del budget di spesa della manutenzione, ne effettua il monitoraggio ed interviene in caso di scostamento; garantisce il controllo dei costi di imprese e fornitori d'opera per le aree di competenza.

Assicura la gestione inventariale e fisica del magazzino ricambi di manutenzione, nonché la corretta codifica di ogni particolare in esso contenuto e definisce le politiche di approvvigionamento e riordino atte a garantire il rispetto del budget concordato ed il livello di servizio richiesto. E' responsabile della funzionalità, del corretto utilizzo, della conservazione in efficienza e della rispondenza alle normative di sicurezza in vigore dei mezzi e delle attrezzature presenti in officina manutenzione.

Commerciale

La Funzione Commerciale è responsabile della definizione dei piani di azione commerciali e di marketing assicurando il raggiungimento degli obiettivi di fatturato globale e di margine, in accordo con la strategia definita dalla Direzione Aziendale Vaga e la Direzione Mapei.

A tal fine sovrintende e coordina l'attività commerciale, assicurando il raggiungimento degli obiettivi definiti di medio e lungo periodo in termini di: sviluppo di fatturato, margine in valore percentuale, prezzo medio di vendita, sviluppo del mix prodotti in linea con lo sviluppo strategico, sviluppo delle quote di mercato per territorio e attività, previste dal piano di sviluppo. Definisce e quantifica il mercato potenziale e la segmentazione, valutando nuove opportunità. Sovrintende allo sviluppo del piano di marketing strategico ed operativo aziendale, supervisionandone l'implementazione in accordo con la Direzione Marketing e Vendite Mapei ed indirizzando lo sviluppo a medio-lungo termine dei prodotti in linea con le direttive della Direzione Aziendale. Promuove un costante sviluppo della forza vendita assicurando la massima espressione delle potenzialità dei collaboratori interni ed esterni e un periodico aggiornamento delle proprie competenze.

2.3 Il sistema di gestione della qualità

Vaga ha ottenuto la Certificazione del proprio Sistema Qualità secondo le norme UNI EN ISO 9001: 2015 "per l'estrazione e lavorazione di aggregati lapidei selezionati; produzione di malte da muratura a prestazione garantita".

Si sottolinea come gli strumenti e le risorse del Sistema di Gestione per la Qualità siano funzionali non solo al perseguimento degli scopi che sono loro propri, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 in quanto suscettibili, per loro natura, di ostacolare sia i comportamenti colposi, sia le condotte dolose che caratterizzano la commissione dei reati implicanti la responsabilità amministrativa della società.

La particolare valenza dei presidi sopra menzionati ai fini della prevenzione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 verrà ove necessario specificamente evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato a tal fine rilevante, nelle Parti Speciali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

CAPITOLO 3

ARTICOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3 Risk assessment e gap analysis

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del d.lgs. 231/2001 e la sua efficace e costante attuazione, rappresenta un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, ed è inoltre un atto di responsabilità sociale di Vaga da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi, quali soci, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

Vaga ha quindi inteso avviare un progetto estensivo focalizzato a rendere il Modello 231 conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e coerente con le policy, procedure e controlli già radicati nella propria cultura di governo della Società.

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte come segue:

- Fase 1 – *Inizio Progetto*: (i) raccolta delle informazioni preliminari e analisi della documentazione necessaria alla comprensione della struttura dei processi e delle attività della Società, (ii) riunioni con il management della Società al fine di illustrare il progetto.
- Fase 2 – *Identificazione delle aree di rischio*: identificare ed analizzare in dettaglio, intervistando i Key Officers, il sistema di controllo in essere a difesa delle attività sensibili identificate e verificare la capacità del sistema di rispondere a quanto previsto dal decreto legislativo n. 231/2001 (As-Is analysis).
- Fase 3 – *Gap Analysis e Action Plan*: identificare i gap con riferimento ai requisiti richiesti dalla 231 e definire uno specifico piano di azione a rimedio dei gap.
- Fase 4 – *Modello Organizzativo*: predisposizione della bozza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Di seguito vengono espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

3.2 Individuazione dei processi e delle Aree di rischio (FASE 1 e 2).

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

Scopo della Fase 1 e 2 è stato l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stato l'approfondimento dell'analisi della struttura societaria e organizzativa di Vaga svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dalla Società, hanno consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione sociale che attraverso colloqui con i soggetti chiave in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

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

In particolare, ai fini dell'esecuzione di tale fase e delle successive, sono stati identificati come Key Officer i soggetti apicali e i loro diretti sottoposti.

3.3 Rilevazione della situazione "As - Is" e Valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis ed Action Plan (Fase 3)

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

- esistenza di procedure/linee guida formalizzate;
- tracciabilità delle attività tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di un sistema di procure e deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Partendo da una analisi del sistema di controllo interno della Società si è reso possibile mettere in evidenza i processi e le aree di miglioramento e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

3.4 Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Fase 4)

Scopo della Fase 4 è stato quello di definire il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

Vaga ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello 231, pertanto, rappresenta un insieme di principi, regole e disposizioni che:

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

Il Modello 231 costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a:

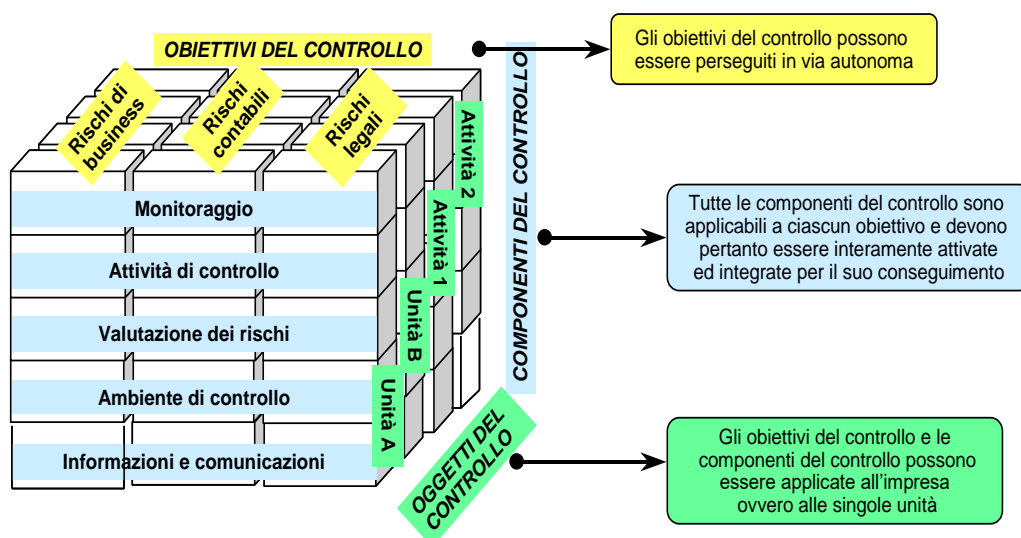
- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine della Società, dei Soci e dei propri dipendenti;
- prevenire la commissione di reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità in caso di commissione di uno dei reati individuati nel d.lgs. 231/01.

Il presente documento è costituito da una “Parte Generale”, che contiene i principi cardine del Modello 231 e da singole “Parti Speciali”, specifiche per singola categoria di reato contemplata nel d.lgs. 231/2001 applicabile alla Società in ragione delle attività aziendali e dei Processi Sensibili rilevati.

3.5 Standard di controllo e Sistema di Controllo Interno

Il sistema di controllo interno è l'insieme degli “strumenti” volti a fornire ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali (Codice di autodisciplina della Borsa allineato con la definizione del *Coso Report*).

Le componenti del sistema di controllo interno sulla base del *Coso Report*, *Internal Control – Integrated Framework* sono rappresentate nella figura sottostante.



(Fonte: Treadway Commission)

Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del “*Top Management*” con riferimento al controllo interno all’organizzazione. L’ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del *Management*;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

Valutazione dei rischi (*Risk Assessment*):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di *reporting*, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della Società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità ed i risultati dei controlli interni.

Il processo deve essere monitorato e le modifiche devono essere apportate laddove necessario.

Le citate componenti del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l’elaborazione degli *standard* di controllo di riferimento del Modello.

CAPITOLO 4

ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Organismo di Vigilanza di Vaga

4.1.1 Membri

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 (art. 6, comma 1, lett. b), il soggetto al quale l'organo dirigente deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere “un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo” (di seguito, “Organismo di Vigilanza”).

L'Organismo di Vigilanza è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001 di “autonomi poteri di iniziativa e controllo”.

È garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad essa attribuite, la necessaria autonomia dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di risorse specialistiche esistenti all'interno della Società e di risorse esterne ad essa.

4.1.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza di Vaga è istituito con la delibera del Consiglio di Amministrazione che approva il Modello di cui al presente documento. In sede di nomina il Consiglio di Amministrazione deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri.

La composizione, le modifiche e integrazioni dell'Organismo di Vigilanza sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La durata in carica dei membri esterni è triennale; i membri esterni decadono alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso i membri dell'Organismo di Vigilanza decadono al momento in cui decade il Consiglio di Amministrazione che li ha nominati.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con l'Amministratore Delegato o con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano -anche di fatto- la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- (ii) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- (iii) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- (iv) funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

(v) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;

(vi) provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;

(vii) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia e la proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione.

In casi di particolare gravità l'Amministratore Delegato e/o il Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.3 Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231; monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;

- disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231; promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base del budget assegnatogli dal CdA con cadenza annuale su proposta dell'OdV stesso, commisurata con i compiti da svolgere; tale capacità potrà essere esercitata per le esigenze derivate dall'espletamento dei compiti assegnati ed ogniqualvolta l'Organismo decida di avvalersi di servizi o di professionisti esterni al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento, nell'ambito dell'attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.2 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.2.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi; sono previste distinte linee di *reporting*:

L'Organismo di Vigilanza:

- i) riporta al Consiglio di Amministrazione, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio;
- ii) comunica immediatamente all'Amministratore Delegato il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- iii) presenta una relazione scritta, su base periodica almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:
 - a) la sintesi delle attività svolte nel periodo e un piano delle attività previste per il periodo successivo;
 - b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
 - c) qualora non oggetto di precedenti ed apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
 - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel Sistema Sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello, con contestuale proposta circa la sanzione ritenuta più opportuna nei confronti del responsabile della violazione ovvero della funzione e/o del processo e/o dell'area interessati;

- d) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico della Società, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- e) informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- f) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico della Società;
- g) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- h) la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo;
- i) le eventuali proposte di aggiornamento del Modello.

Oltre a tali flussi, l'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare, al Consiglio di Amministrazione – tempestivamente, quando necessario, o quanto meno nella relazione semestrale – fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.2.2 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, i Responsabili di Unità Organizzative che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza: i) alle scadenze preventivamente concordate, i c. d. "flussi informativi", ossia l'elenco delle operazioni/transazioni che ricadono nelle attività "sensibili" previste dal Modello della Società; ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili. Inoltre, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione degli *standard* di controllo definiti nel presente Modello, provvedono a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali circostanze.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi¹;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari².

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza

¹ "Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi." Confindustria, Linee Guida, cit. pag. 45.

² "Mediante la regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non si intende incentivare il fenomeno del riporto dei c.d. rumors interni (whistleblowing), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso l'Organismo viene ad assumere anche le caratteristiche dell'Ethic Officer, senza - però - attribuirgli poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato o, infine, nei casi più delicati al Consiglio di amministrazione". Confindustria, Linee Guida, cit., 46.

circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

4.2.3 Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/01, ai destinatari del presente Modello 231, viene reso disponibile un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti.

Tali condotte possono riguardare violazioni rispetto a quanto previsto:

- dal D. Lgs. 231/01;
- dal presente Modello;
- dal Codice Etico della Società;
- dai documenti interni adottati dalla Società in attuazione degli stessi (es. procedure e policy).

Le segnalazioni verranno raccolte attraverso i seguenti canali:

- via e-mail, tramite la casella di posta elettronica dedicata all'OdV (ODV@vagasrl.it), canale che garantisce con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante;
- in forma cartacea e riservata, via posta ordinaria indirizzandole a: Vaga S.r.l. – Cortese Attenzione dell'Organismo di Vigilanza – Località Sostegno - SP199 - 27010 Costa de'Nobili (PV);
- portale Whistleblowing on-line che prevede un percorso guidato per il Segnalante; il Portale Whistleblowing è raggiungibile al seguente indirizzo web: <https://segnalazioni.mapei.eu>

Le segnalazioni verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle disposizioni organizzative interne adottate dalla Società in materia di Whistleblowing, e, in particolare, con la Policy in materia di whistleblowing emessa dalla Società e pubblicata sul sito internet aziendale nella Sezione Whistleblowing.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante ai sensi della Legge n. 179/2017.

È fatto inoltre divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Si evidenzia, inoltre che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. 231/01, oltre a quanto disposto al capitolo 5 “Elementi di struttura del sistema disciplinare”, sono previste ulteriori sanzioni “nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate” (per maggiori dettagli si veda il Capitolo 5).

CAPITOLO 5

ELEMENTI DI STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai Key Officer e ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello stesso, e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

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

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, all'Amministratore Delegato di Vaga.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Oltre a quanto dettagliato nei paragrafi successivi, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. n. 231/2001 così come modificato dalla Legge 179/2017, è punito il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello in materia di Whistleblowing, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5.3 Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico della Società assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società, trova la sua primaria fonte nel seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato, CCNL Lapedei.

Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa e, in particolare, si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

I provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti in caso di violazione del Modello sono, secondo modalità e criteri di gradualità proporzionali alle violazioni commesse, quelli previsti dalla normativa e dalla contrattazione di riferimento applicabile.

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex D. lgs. 231/2001 sono descritti nell'elenco sottostante.

1. Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto a seconda della gravità della violazione commessa.

2. Il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della multa.

3. Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del

Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione fino a 1 giorno.

4. Il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione 3 giorni.

5. Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. lgs. n. 231/2001.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo).

6. Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D. lgs. n. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso (licenziamento per giusta causa).

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale della notizia di una violazione del Modello commessa da parte degli Amministratori. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni.

5.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale e l'Amministratore Delegato.

5.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso, definendo le necessarie azioni correttive, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

5.7 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

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

CAPITOLO 6

PRINCIPI GENERALI DELLA FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei contenuti nel Modello.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, la comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello, come specificamente prescritto dal d.lgs. 231/2001. Vaga si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza e la comprensione del Modello da parte dei Key Officer, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e dei ruoli all'interno della Società e a rispettare e ad applicare il Modello nonché a partecipare in modo proattivo nel mantenerne i dipendenti informati.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Vaga promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene garantita la disponibilità di consultazione del Modello 231 e del Codice Etico della Società, ad esempio direttamente sull'*Intranet* di Gruppo. In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione viene messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

I responsabili delle singole Unità Organizzative coadiuvano l'Organismo di Vigilanza nell'identificazione della migliore modalità di fruizione dei servizi di formazione sui principi e contenuti del Modello, in particolare a favore di quanti operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti compilano un modulo, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del modulo vale quale dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

6.3 Componenti degli organi sociali

Ai componenti degli organi sociali e ai Key Officers della Società è resa disponibile la consultazione della versione integrale del Modello e del Codice Etico della Società al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

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

6.4 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. lgs. n. 231/2001.

A tal fine la Società determina:

- le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello;
- le modalità di comunicazione del Modello 231 e del Codice Etico della Società ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in essi contenute in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza.

CAPITOLO 7

CRITERI GENERALI PER LE PRIME ATTUAZIONI E AGGIORNAMENTO O ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Premessa

In ragione della complessità della struttura organizzativa, di cui si è tenuto conto nel Modello, le prime applicazioni e l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello si articolano nella predisposizione di un programma di recepimento delle innovazioni (di seguito, "Programma").

Il Programma è predisposto in tutte le occasioni in cui sia necessario procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello (v. art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001). Esso individua le attività necessarie per realizzare l'efficace recepimento dei contenuti del Modello con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

7.2 Casi e criteri di definizione del Programma

Si rende necessario procedere ai sopra citati interventi e, quindi, alla predisposizione del Programma in occasione:

- dell'introduzione di novità legislative nel d.lgs. 231/2001 applicabili a Vaga (gli interventi, in tale ipotesi, sono definiti "prime attuazioni");
- di casi significativi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo che mostrino sensibili mancanze o qualora vi siano importanti cambiamenti all'interno della struttura organizzativa o dei settori di business all'interno dei quali Vaga svolge la propria attività (gli interventi, in tali ipotesi, sono definiti "adeguamento");
- della necessità di provvedere alla revisione periodica del Modello per assicurare la continuità del mantenimento in efficacia, anche in relazione all'evoluzione della Società (gli interventi, in tale ipotesi, sono definiti "aggiornamento"); l'aggiornamento deve essere effettuato in forma ciclica e continuativa in modo che il ciclo sia completato ogni tre - cinque anni, a seconda degli sviluppi normativi e delle modifiche.

Tali processi hanno il compito di garantire l'efficacia del Modello a fronte di modifiche normative o della Società ed eventualmente rimediare a qualsiasi mancanza del Modello stesso.

In particolare:

1. l'Organismo di Vigilanza deve comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di prima attuazione, aggiornamento o adeguamento del Modello;
2. l'Organismo di Vigilanza deve predisporre il Programma e realizzarlo con il contributo del Management e delle funzioni aziendali competenti;
3. i risultati del Programma, e il progressivo stato avanzamento lavori, sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione che dispone l'attuazione delle azioni di aggiornamento o di adeguamento.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa il Consiglio di Amministrazione dell'esito delle attività.