

TOPPAZZINI

IMBALLAGGI IN CARTONE ONDULATO

TOPPAZZINI S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

1	28/02/2020	AD	OdV		<i>Mod 3.2 Gen + reati Tributari</i>
0	Luglio 2019	DG	AD	23/07/2019	<i>Prima emissione</i>
Rev.	Data modif.	Labor Project	OdV	Data del CDA	Modifica
		Redatto	Verificato	Approvato	

Indice generale

PARTE GENERALE	4
1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	4
1.1 <i>Introduzione</i>	4
1.2 <i>Fattispecie di reato</i>	5
1.3 <i>Natura ed autori del reato</i>	7
1.4 <i>Modelli di organizzazione, gestione e controllo</i>	8
1.5 <i>Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria</i>	10
2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE	10
2.1 <i>Attività della Società</i>	10
2.2 <i>Descrizione della struttura societaria</i>	10
2.2.1 <i>Assetto societario</i>	10
2.2.2 <i>La realtà organizzativa di TOPPAZZINI S.p.A.</i>	11
2.3 <i>Gli strumenti di governance di TOPPAZZINI S.p.A.</i>	12
2.4 <i>Il Codice Etico</i>	13
3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	15
3.1 <i>Premessa</i>	15
3.2 <i>Il Progetto di TOPPAZZINI S.p.A. per la definizione del proprio Modello</i>	15
3.2.1 <i>Fase I - Identificazione delle "Aree Sensibili" (Risk Assessment)</i>	16
3.2.2 <i>Fase II - Gap Analysis</i>	16
3.2.3 <i>Fase III - Realizzazione del Modello Organizzativo</i>	16
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.Lgs. 231/2001	18
4.1 <i>L'organismo di vigilanza di TOPPAZZINI S.p.A.</i>	18
4.1.1 <i>Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza</i>	18
4.2 <i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	20
4.3 <i>Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi</i>	21
4.3.1 <i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	23
4.4 <i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari</i>	23
5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	25
5.1 <i>Funzione del sistema disciplinare</i>	25
5.2 <i>Misure nei confronti di lavoratori subordinati</i>	25
5.3 <i>Misure nei confronti dei dirigenti</i>	26
5.4 <i>Misure nei confronti degli amministratori</i>	27
5.5 <i>Misure nei confronti dei sindaci</i>	27
5.6 <i>Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni</i>	27
6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	29
6.1 <i>Premessa</i>	29
6.2 <i>Dipendenti</i>	29
7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	30
7.1 <i>Adozione, aggiornamento ed adeguamento</i>	30
PARTE SPECIALE	31
1. FINALITÀ'	31
2. LE FATTISPECIE DI REATI RICHIAMATE DAL D.Lgs. 231/2001	32
3. COMPORTAMENTI VIETATI	34
4. LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.Lgs. 231/2001	36
5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI	38
5.1 <i>GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI</i>	39
5.1.1 <i>Pagamenti</i>	39
5.1.2 <i>Incassi</i>	41
5.2 <i>ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO</i>	42
5.3 <i>FINANZIAMENTI</i>	43
5.4 <i>GESTIONE ISPEZIONI</i>	45
5.5 <i>APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI</i>	47
5.6 <i>PRODUZIONE DI BENI</i>	49

5.7 VENDITA DI BENI E SERVIZI.....	50
5.8 OMAGGISTICA.....	52
5.9 GESTIONE DELLE RISORSE INFORMATICHE.....	53
5.10 SPONSORIZZAZIONI	54
5.11 GESTIONE DEI BENI AZIENDALI.....	56
5.12 DICHIARAZIONI FISCALI.....	57
5.13 BILANCIO.....	58
5.14 GESTIONE DEI RAPPORTI CON IL REVISORE LEGALE.....	60
5.15 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I SINDACI	61
5.16 GESTIONE DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI	62
5.17 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	63
5.18 PROCEDIMENTI GIUDIZIALI ED ARBITRALI.....	65
5.19 GESTIONE DELLA PREVENZIONE PER SALUTE E SICUREZZA.....	67
5.20 VALUTAZIONE DEI RISCHI PER SALUTE E SICUREZZA.....	68
5.21 RISCHI E PRODESSI GESTITI DA TERZI SU INCARICO DELL'ENTE, IMPRESE APPALTATRICI E LAVORATORI AUTONOMI.....	70
5.22 GESTIONE AUDIT E VERIFICHE IN GENERE (reati con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro)	71
5.23 GESTIONE DELLE PRESCRIZIONI LEGALI	72
5.24 CONTROLLI QUALITA' PRODOTTI E SERVIZI IN ENTRATA ED IN USCITA.	73
6. ORGANIZZAZIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA E SISTEMA DI DELEGHE	75
Datore di Lavoro e dirigenti	75
Preposti.....	76
Lavoratori	77
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).....	77
Responsabili Squadre Antincendio, Gestione Emergenze e Primo Soccorso.....	77
Medico Competente	78

Parte Generale

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D.Lgs. 231/2001" o "Decreto"), emanato in conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001)².

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

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, alle società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

¹ Il D.Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001: "Responsabilità dell'ente - L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da 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; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

Tale responsabilità è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi³.

1.2 Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 23, 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis*.1, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater*.1, 25 *quinqüies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *nonies*, 25 *decies*, 25 *undecies* e 25 *duodecies*, 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001 nonché per i reati di cui all'art. 10 della legge 146/2006, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.⁴

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001)⁵ ed anche nei rapporti tra privati (art. 25 *ter* (DDL Anticorruzione 2012);
- delitti di criminalità organizzata (quali ad esempio i reati di associazione per delinquere, scambio elettorale politicomafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione, richiamati dall'art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001)⁶;
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 *bis* D.Lgs. 231/2001)⁷;
- delitti contro l'industria e il commercio (quali ad esempio illecita concorrenza con minaccia o violenza, frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, richiamati dall'art. 25 *bis*.1)⁸;

³ Art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

⁴ L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

⁵ Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316 *bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.), corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319 *bis* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322 *bis* c.p.).

⁶ L'art. 24 *ter* è stato introdotto dall'art. 2, comma 29, della legge 15 luglio 2009 n. 94; vengono richiamati i reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.), scambio elettorale politico mafioso (art. 416 *ter* c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.).

⁷ L'art. 25 *bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

⁸ L'art. 25 *bis*.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia

- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25 *ter* D.Lgs. 231/2001 da ultimo modificato con la legge 262/2005)⁹;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 *quater.1* e dall'art. 25 *quinquies* D.Lgs. 231/2001)¹⁰;
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 *sexies* D.Lgs. 231/2001)¹¹;
- reati transnazionali (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità")¹²;
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/2001)¹³;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25 *octies* D.Lgs. 231/01)¹⁴.

o violenza (art. 513 bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater), Art.4 L. 350/03.

⁹ L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggrottaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

¹⁰ L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.).

L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

¹¹ L'art. 25-sexies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

¹² I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge 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, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) 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. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

¹³ L'art. 25-septies D.Lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*, D.Lgs. 231/01)¹⁵;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *nonies* D.Lgs. 231/01)¹⁶;
- delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* D.Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/2001)¹⁷;
- reati connessi all'impiego di cittadini non in regola con la normativa sui permessi di soggiorno (art. 25 *duodecies* D. Lgs. 231/2001)¹⁸;
- Reati connessi a crimini contro l'umanità, ovvero propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra (art. 25 *terdecies* D. Lgs. 231/2001)¹⁹
- reati per frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D.Lgs. 231/01)²⁰;
- reati tributari (art. 25 *quinguesdecies* D. Lgs 231/01)²¹;
- reati in materia di responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato art. 12 L. n° 9/2013 (filiera dell'olio d'oliva).

1.3 Natura ed autori del reato

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto 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. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle Società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

¹⁴ L'art. 25-octies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter).

¹⁵ L'art. 24-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

¹⁶ L'art. 25 nonies è stato inserito dall'art. 15 comma 7, lettera c), della legge 23 luglio 2009, n. 99.

¹⁷ L'art. 25 undecies è stato introdotto dal D.Lgs. 121/2011 entrato in vigore in data 16 agosto 2011.

¹⁸ L'art. 25 duodecies è stato introdotto dal D.Lgs. 109/2012 entrato in vigore il 9 agosto 2012.

¹⁹ L'art. 25 terdecies è stato introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, entrata in vigore il 12 dicembre 2017.

²⁰ L'art. 25 quaterdecies è stato introdotto dalla Legge n. 39/2019

²¹ L'art. 25 quinguesdecies è stato introdotto dalla Legge n. 157/2019

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla Società.

Come sopra anticipato, 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 dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dalla società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

- 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 della società 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.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- 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 a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 prevede che il modello di organizzazione e gestione deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il medesimo art. 30 del D.Lgs. 81/08 prevede, al comma 5, che "i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti".

1.5 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede "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".

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida di Confindustria nella versione del 31 marzo 2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE

2.1 Attività della Società

TOPPAZZINI S.p.A. (di seguito anche "TOPPAZZINI" o "Società"), come da previsione statutaria, ha per oggetto sociale prevalentemente: "la produzione e la commercializzazione di imballaggi in genere, in Italia e all'estero; la produzione e la commercializzazione in Italia e all'estero di elementi funzionali alla movimentazione e al trasporto di prodotti, merci e derrate di ogni tipo, sia in cartone che in materiali diversi; lo studio, la ricerca, la sperimentazione e la brevettazione di nuovi prodotti e/o tecnologie nei settori sopra indicati; l'attività di holding intesa nella più ampia eccezione ...".

La società potrà poi compiere ogni altro tipo di operazione, anche immobiliare e finanziaria purché connessa con l'oggetto principale.

2.2 Descrizione della struttura societaria

2.2.1 Assetto societario

TOPPAZZINI S.p.A. è partecipata al 100% da due soggetti, persone fisiche, entrambi amministratori della stessa Società.

Non sussiste pertanto soggezione a direzione e coordinamento ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2497 bis e ss. cod. civ.

TOPPAZZINI S.p.A. non ha attualmente esternalizzato l'espletamento di alcun servizio a società terze, anche controllate o collegate.

TOPPAZZINI S.p.A. non si serve abitualmente di professionisti terzi per l'attività connessa al settore contabile e per la gestione della contabilità relativa al personale dipendente.

TOPPAZZINI S.p.A. vende i prodotti sul mercato ed è dotata di una specifica autonoma funzione commerciale. Non svolge attività di vendita al consumo operando solo ed esclusivamente con terzi operatori commerciali.

TOPPAZZINI S.p.A., al fine di garantirsi un valido apporto professionale nello svolgimento di tutte le attività, si avvale di consulenti esterni qualificati quali commercialisti, consulenti del lavoro, esperti in materia di salute, sicurezza e ambiente ecc.

Le principali funzioni aziendali vengono gestite attraverso autonome figure interne che operano in via autonoma in assenza di vincoli gerarchici e/o funzionali e/o contrattuali con figure esterne all'organigramma sociale.

2.2.2 La realtà organizzativa di TOPPAZZINI S.p.A.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione formato da 3 componenti i quali hanno attribuito poteri - chiaramente determinati - a numero 2 Consiglieri delegati, entrambi soci della Società, che deve pertanto essere inquadrata come società familiare a tutti gli effetti.

La legale rappresentanza della Società spetta in via autonoma al Presidente ed all'Amministratore Delegato.

La gestione ordinaria della Società è affidata principalmente ai Consiglieri Delegati, ciascuno nell'ambito delle deleghe (e relativi limiti) affidate.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato individuato ex art. 2 D.Lgs. 81/2008 in forza di specifica delibera consiliare anche come Responsabile tecnico con riferimento alla normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed è munito di formale delega orizzontale. Non è stata formalizzata sub delega a terzi con riguardo ai poteri così attribuiti ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 81/2008.

La società non ha individuato e/o formalmente conferito poteri e deleghe anche gestorie a terzi procuratori speciali.

All'interno della documentazione sociale, pubblicizzata nelle forme di legge, si rinvengono le deleghe ed i limiti attribuiti attualmente ai singoli Amministratori Delegati.

A norma di Statuto alcune attività gestorie di cosiddetta straordinaria amministrazione sono state sottratte al potere degli amministratori ed assoggettate alla preventiva autorizzazione dell'assemblea dei soci (art. 2364, comma 1, n. 5 cod. civ.: e più precisamente a) cessione di rami d'azienda; b) cessione di partecipazioni che facciano perdere il controllo della società partecipata; c) conferimento di rami d'azienda o di partecipazioni che facciano perdere il controllo della società partecipata.

In estrema sintesi, l'assetto organizzativo di TOPPAZZINI S.p.A. può essere rappresentato con l'**organigramma** che viene allegato al presente documento, costantemente aggiornato dalla società in seguito a mutamenti di carattere organizzativo. **(all. 1 con annessi i documenti sopra richiamati)**

Il datore di lavoro è formalmente individuato coerentemente alle funzioni svolte all'interno della Società e ad esso riporta funzionalmente il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il relativo Servizio.

Ai Responsabili delle unità aziendali spettano specifici e formalizzati compiti di organizzazione – anche in materia di salute e sicurezza dei lavoratori – relativamente alle attività svolte direttamente da TOPPAZZINI.

Il datore di lavoro ha istituito il Servizio di Protezione e Prevenzione nominandone il Responsabile.

Il Servizio svolge il proprio compito presso gli stabilimenti di aziendali, attualmente in numero di 2 unità locali (una adibita a semplice magazzino).

La Società ha predisposto autonomo organigramma in materia di sicurezza (**all. 2**).

La modifica o l'aggiornamento degli organigrammi (all.ti 1 e 2) non comportano la necessità di approvare nuovamente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche Modello) a meno che le modifiche non incidano sul corretto funzionamento delle regole previste dal presente documento.

L'organigramma della intera struttura appare adeguato e con corretta ed esaustiva individuazione delle funzioni esercitate; il Cda costituisce nell'ordinaria e straordinaria gestione amministrativa e produttiva vertice necessario di ogni processo aziendale salvo per quanto direttamente delegato ad altri consiglieri per specifici ambiti e salvo quanto demandato alla necessaria decisione dell'organo amministrativo collegiale o dell'assemblea ordinaria e salvo l'obbligo di rendicontazione espressamente regolamentato.

2.3 Gli strumenti di governance di TOPPAZZINI S.P.A.

I principali strumenti di **governance** di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto di TOPPAZZINI S.p.A. che, oltre a descrivere l'attività svolta dall'ente, contempla diverse previsioni relative al governo societario quali il funzionamento dell'assemblea dei soci e del consiglio di amministrazione;
- il sistema delle DELEGHE;
- l'organigramma (corredato da complete "Job Description" e le procedure aziendali che descrivono sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- l'individuazione della figura datoriale (datore di lavoro ai sensi di quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 2, 16 e 17 del T.U. 81/2008) con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria;

- il sistema di gestione per la qualità certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001 ed altre certificazioni specifiche per l'attività svolta in concreto;
- le procedure aziendali che regolamentano i principali processi di *business* ed i processi sensibili;
- la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro adottato nel 2012 conformemente alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001;

La Società sta attuando le misure opportune e necessarie al fine di implementare le certificazioni in materia di sicurezza e prevenzione sul posto di lavoro ed in materia ambientale, previste per essere entrambe adottate e certificate nel corso dell'anno 2020.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da TOPPAZZINI S.p.A. (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/01).

Per quanto concerne la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, il servizio di prevenzione e protezione di TOPPAZZINI S.p.A. si avvale in via assolutamente prevalente delle professionalità interne all'azienda ma con il supporto "a chiamata" di società esterna di consulenza in materia specifica e ciò anche al fine di un costante e completo allineamento alle disposizioni normative vigenti in materia.

2.4 Il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di TOPPAZZINI S.p.A.

TOPPAZZINI S.p.A. ha adottato per la prima volta proprio Codice Etico con delibera consiliare dd. 5 ottobre 2016, all'epoca procedendo a nominare specifico "Comitato Etico" riunitosi in due distinte occasioni a seguito di precisi accadimenti. Successivamente il Codice Etico aziendale ha subito prima revisione nel corso dell'anno 2018, a seguito della necessità di adeguamento al punto sul divieto del lavoro minorile al fine di dare spazio all'eventualità di partecipazione al sistema di alternanza scuola – lavoro legislativamente prevista. Al momento dell'adozione del MOG ex D.Lgs. 231/2001 il Codice Etico ha subito terza revisione in ossequio alla necessità di adeguamento del contenuto dello stesso alla costituzione dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione del Comitato Etico e della attuazione delle procedure sulle segnalazioni ex Legge 30 novembre 2017 n. 179. Il Codice nella medesima occasione è stato integrato con specifiche previsioni dirette a limitare il rischio di fenomeni corruttivi.

Il Codice Etico di TOPPAZZINI S.p.A. è reso noto a tutto il personale ed esprime i principi etici che la stessa società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e rimanda espressamente al Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

La decisione del Consiglio di Amministrazione di adottare un modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi D.Lgs. 231/2001, nonché il Codice Etico, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) oltre che della collettività.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di adozione del modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per la prevenzione dei reati.

3.2 Il Progetto di TOPPAZZINI S.p.A. per la definizione del proprio Modello

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

La fase di valutazione ha preso avvio formale con un incontro (che ha coinvolto direttamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione) di introduzione al progetto e di presentazione delle attività da svolgere.

A tale riunione hanno fatto seguito una serie di incontri individuali con i soggetti coinvolti nei processi ritenuti sensibili ed in particolare in prima istanza il Responsabile Amministrativo e Responsabile Finanziario, il Responsabile Risorse Umane ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

In particolare, il progetto mira a:

identificare le "aree sensibili";

sviluppare una *Gap Analysis* sui processi e le procedure/prassi aziendali in essere;

realizzare il Sistema di Controllo Interno, individuando inoltre gli elementi di riferimento per sviluppare una proposta di informativa periodica verso l'organismo di vigilanza.

Il Progetto ha quindi previsto la realizzazione di tre fasi operative distinte:

FASE I - Identificazione delle Aree Sensibili (*Risk Assessment*), ossia analisi del contesto aziendale finalizzata a evidenziare in quali attività/funzioni di TOPPAZZINI S.p.A. si possono verificare illeciti rilevanti ai fini del D.Lgs n. 231/2001.

FASE II - *Gap Analysis* per ciascun processo individuato come sensibile, ossia valutazione dell'adeguatezza degli attuali modelli organizzativi ai fini di prevenire tali

illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa 231/2001) con le effettive modalità di svolgimento delle attività realizzate sul campo dalla società TOPPAZZINI S.p.A., così come tracciate dalla prassi aziendale.

FASE III - Realizzazione del sistema di controllo interno, consistente nell'adeguamento del modello esistente ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 e nella formulazione di indicazioni in merito ai flussi informativi verso l'organismo di vigilanza.

3.2.1 Fase I - Identificazione delle "Aree Sensibili" (Risk Assessment)

La Fase I del progetto è consistita nell'Analisi delle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001 (di seguito «attività sensibili») e delle funzioni aziendali coinvolte.

Tale attività ha consentito di analizzare e formalizzare, per ogni area/attività sensibile individuata, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

È stata svolta, altresì, un'analisi della documentazione societaria al fine di meglio comprendere l'attività e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento. Si è quindi proceduto a intervistare i soggetti coinvolti nei processi sensibili.

Ciò ha consentito di analizzare e formalizzare, per ogni processo/attività sensibile individuato, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

3.2.2 Fase II - Gap Analysis

Per i processi sensibili, è stato elaborato un documento di *Gap Analysis*, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa 231/2001) con le effettive modalità di svolgimento delle attività svolte in TOPPAZZINI S.p.A., così come tracciate dalla prassi aziendale.

Il documento di *Gap Analysis* è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione che consenta di evitare la commissione di reati.

3.2.3 Fase III - Realizzazione del Modello Organizzativo

Lo svolgimento della Fase III del progetto ha previsto lo sviluppo delle singole componenti del sistema di controllo interno così come definite dal D.Lgs 231/01 e dalle Linee Guida di categoria:

- Mappa delle attività "sensibili";
- Prassi aziendali che identificano la linea di processo delle aree "sensibili";

- Modalità di gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie;
- Formazione e Comunicazione al Personale;
- Informativa ai fornitori e ai consulenti;
- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare;
- Organismo di Vigilanza;
- Flussi Informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, anche nel rispetto della nuova normativa a tutela delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*).

Al termine dell'attività sopra descritta è stato redatto il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

Per maggior comodità di fruizione, il Modello è suddiviso in:

- ✚ **"Parte Generale"** - questo documento - che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- ✚ **"Parte Speciale"** - questo documento - il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle aree sensibili con la previsione dei relativi protocolli di controllo;
- ✚ **"Focus su fattispecie di reati presupposto di particolare rilevanza"** - documento separato - il cui contenuto è costituito da un approfondimento su particolari reati che significativamente potrebbero essere di interesse o potenzialmente commessi nell'ambito dell'Organizzazione e all'individuazione delle misure di previsione e dei relativi protocolli di controllo più idonei.

Gli obiettivi del modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01 attengono alle seguenti sfere:

- **liceità** *intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'organizzazione nel rispetto di norme, leggi e regolamenti;*
- **etica** *quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi dell'organizzazione anche in relazione al proprio ruolo sociale;*
- **trasparenza** *relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo dell'organizzazione sia fra quest'ultimo e gli interlocutori esterni;*
- **efficacia dell'adozione**, *tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy territoriali.*

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.Lgs. 231/2001

4.1 L'organismo di vigilanza di TOPPAZZINI S.p.A.

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'Organo Dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- Autonomia ed Indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla Legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata e dalle linee guida di Confindustria, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

L'Organismo di Vigilanza di TOPPAZZINI S.p.A. (di seguito anche O.d.V.) è composto da 3 membri, tutti esterni all'organigramma aziendali e così in condizione di assenza di conflitto di interessi. Uno dei membri è parimenti componente effettivo del Collegio Sindacale, ruolo non incompatibile sulla base della vigente normativa.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso, che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. In caso di necessità ed urgenza vi provvede l'Amministratore Delegato della Società, con successiva ratifica consiliare.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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;
- situazioni di incompatibilità

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'O.d.V. potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo, che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà

avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.4; l'omessa segnalazione al Presidente o al Consigliere Delegato di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, di cui al successivo paragrafo 4.4.;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

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

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;

- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare al Presidente o al Consigliere Delegato eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

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

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del suo incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previsti dal presente Modello.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

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

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

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

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: **1)** alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; **2)** alla violazione di norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro; **3)** a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; **4)** a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello; **5)** a comportamenti comunque posti in essere in violazione del Codice Etico.
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza della identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, ed un tanto anche al fine del rispetto e della piena attuazione della L. 179/2017 e della recente direttiva europea in materia approvata in data 16 aprile 2019.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 o dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie.

Tutte le segnalazioni e le comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza potranno essere inoltrate ai seguenti indirizzi:

TOPPAZZINI S.p.A.

Organismo di Vigilanza

C/O TOPPAZZINI S.p.A.

Via Nazionale n. 26

33038 Villanova di San Daniele del Friuli (UD)

oppure:

odv@toppazzini.it

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, e relazione previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico e/o cartaceo).

Il o i componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

Laddove l'ODV ritenesse opportuno, l'archivio potrà essere conservato presso lo studio professionale ove è domiciliato l'ODV.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa o incontro specifico, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- con cadenza annuale una relazione informativa ovvero un incontro informativo relativo all'attività svolta da presentare al collegio sindacale anche preferibilmente nel corso di specifica seduta congiunta;
- immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente;

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;

- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative; valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

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.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

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 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti TOPPAZZINI degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

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

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

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL di riferimento e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- a) il rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
- b) con il rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto a);
- c) con la multa fino all'importo di quattro ore della retribuzione base;
- d) con la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

e) con il licenziamento.

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave infrazione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento e delle procedure aziendali;
- la acclarata violazione dei principi di comportamento previsti nel Codice Etico e nei suoi allegati;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea – compreso il licenziamento – in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello.

5.4 *Misure nei confronti degli amministratori*

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.5 *Misure nei confronti dei sindaci*

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

5.6 *Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni*

L'adozione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Rientra nei compiti specifici dell'Organismo di Vigilanza la verifica costante della introduzione da parte della Società di specifica clausola risolutiva espressa in ogni rapporto negoziale ad esecuzione continuata o periodica instaurato da TOPPAZZINI con terzi partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni.

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

TOPPAZZINI S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che operano – sebbene solo occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: **1°)** acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; **2°)** conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile copia, cartacea o elettronica, del Modello.

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

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

L'ODV curerà nel corso del triennio di attività la tenuta dell'attività formativa nel rispetto delle esigenze produttive e di concerto con i soggetti delegati alla formazione in materia di sicurezza e prevenzione.

7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Adozione, aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione adotta il Modello nelle forme stabilite per le deliberazioni consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale, a meno che non vi siano modifiche legislative che necessitano un tempestivo intervento di modifica.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i compiti sopra descritti al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o al Consigliere delegato.

Parte Speciale

OMISSIS