

4 - Controllo e monitoraggio

Il Modello 231 è un “modello aperto”, cioè soggetto a continue modifiche, sia per l’evoluzione della normativa, che per la necessità di un sistematico adeguamento al contesto operativo di riferimento. Con lo scopo di far fronte a questa situazione è stato creato un Organismo di Vigilanza (vedi paragrafo specifico), cioè un nuovo organo societario che ha la funzione di **verificare e controllare** l’efficacia del modello implementato rispetto agli obiettivi posti, in modo da aggiornare costantemente il modello stesso.

L’Organismo di Vigilanza ha, tra gli altri, il compito di segnalare al vertice societario le modifiche e le eventuali inadeguatezze. Per questo è importante che tutti siano in grado di segnalare tempestivamente le situazioni di criticità, affinché il Modello organizzativo possa essere immediatamente aggiornato.

5 - Organismo di vigilanza

1) Nomina e composizione: l’OdV è nominato dal CdA ed è composto da professionisti esperti in materia.

2) Poteri & Responsabilità

Secondo quanto previsto dalla legge, l’Organismo deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ed è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- Vigilanza sul funzionamento del Modello;
- Verifica dell’osservanza del Modello;
- Cura dell’aggiornamento, quando necessario.

3) Flussi informativi per il corretto funzionamento dell’OdV

L’Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all’osservanza del Modello 231, in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità di FIORANI&C. S.p.A. Le segnalazioni all’Organismo di Vigilanza possono essere inviate via posta elettronica a:

odv@fiorani.net

4) Libertà di accesso alle informazioni

Al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, l’Organismo di Vigilanza:

- Ha libero accesso a tutte le funzioni della Società, senza preventiva comunicazione e senza necessità di alcun consenso, al fine di ottenere ogni informazione necessaria;
- Può giovare, nello svolgimento dei propri compiti della collaborazione degli Uffici **Compliance e Internal Audit** per lo svolgimento delle attività di verifica/vigilanza;

- Dispone di un budget definito dal Consiglio di Amministrazione idoneo a coprire le spese necessarie per assolvere alle proprie funzioni.

L’Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale, e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

6 - Uffici Compliance e Internal Audit

Gli uffici Compliance e Internal Audit di INALCA hanno come scopo principale aggiungere valore alla Società e alle sue controllate, rafforzando la sua Corporate Governance, attraverso una valutazione indipendente dei controlli interni affiancata da raccomandazioni e consigli su quali siano gli opportuni miglioramenti da intraprendere al fine di ridurre i rischi nei processi operativi delle società stesse. Ai fini del «modello 231» Internal Audit e Compliance:

- Supportano il CdA e/o l’OdV nell’attività di predisposizione/aggiornamento del «Modello 231» e delle procedure ad esso associate;
- Conducono attività di Audit;
- Coordinano la raccolta di dati e di flussi informativi provenienti dalle direzioni;
- Aggiornano protocolli e procedure esistenti e ne producono di nuovi.

In caso di eventuali violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, se ne potrà far segnalazione su: ufficiocompliance@inalca.it.

7 - Sistema Disciplinare

Quando si parla di Sistema Disciplinare in azienda è sempre opportuno ricordare quanto previsto dall’art.2104 del Codice Civile, il quale “recita” che l’osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali stabilite dall’azienda, è un “obbligo” del lavoratore. Infatti «Il prestatore di lavoro» deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Il **Modello 231** si prefigura come un insieme di regole e disposizioni la cui violazione prevede l’applicazione di sanzioni a prescindere dallo svolgimento e dall’esito di procedimenti penali eventualmente avviati dall’autorità giudiziaria; tali sanzioni risultano applicabili nei confronti di tutti i dipendenti anche dei dirigenti, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

IL MODELLO 231 - FIORANI&C. S.p.A.

1 SISTEMA ORGANIZZATIVO

Quanto la società ha fatto, sta facendo ed ha in programma di fare per rispettare la normativa

2 PROGRAMMA DI INFORMAZIONE

Per assicurare un’adeguata divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello

3 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

All’interno e all’esterno dell’azienda, dal sito internet, Simpledo, dagli incontri di gruppo

4 CONTROLLO E MONITORAGGIO

Per fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità e garantire il rispetto e il costante miglioramento del Modello

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

Riferisce al massimo vertice aziendale, ha libero accesso a tutte le funzioni della società.

E’ dotato di adeguate risorse finanziarie, deve dotarsi di un regolamento relativo allo svolgimento delle proprie attività

6 UFFICIO INTERNAL AUDIT E UFFICIO COMPLIANCE DELLA CONTROLLANTE INALCA S.p.A.

Riferiscono al CdA e agli AD; conducono attività di Audit. Partecipano al processo di aggiornamento del Modello 231 e delle relative procedure

7 SISTEMA DISCIPLINARE

Per incentivare il rispetto delle regole a livello personale e a livello aziendale

FIORANI®

Prodotto da FIORANI&C. S.p.A. Via Coppalati, 52
29122 Piacenza
www.fioraniec.com

MODELLO 231

All’interno di questo opuscolo vengono illustrati i contenuti principali del decreto legislativo 231/2001 ai dipendenti e collaboratori di FIORANI&C. S.p.A.

L’obiettivo fondamentale dell’attività di informazione intrapresa in azienda è **DIFFONDERE SEMPRE PIÙ EFFICACEMENTE LA CULTURA DELLA PREVENZIONE DI QUALSIASI RISCHIO**, sia esso «amministrativo» o attinente alla «sicurezza» sotto tutti i suoi aspetti, contribuendo a far crescere il senso di responsabilità delle persone verso se stesse, verso i colleghi e verso l’azienda in cui lavorano.

FIORANI®

EDIZIONE 2023

Decreto legislativo 231/2001

Cosa dice questo D.Lgs

Con il D.Lgs 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, Decreto) è stata introdotta nell'ordinamento italiano la «Responsabilità Amministrativa» delle Società/Enti, ciò significa che quando un soggetto interno alla Società compie determinati reati (es. corruzione, concussione truffa ai danni dello Stato, etc.) oltre al singolo ne risponde anche la Società nel caso in cui egli abbia agito nell'interesse o vantaggio di quest'ultima. (Questa responsabilità è prevista, per punire reati che, il più delle volte sono espressione di una « volontà aziendale» e non soltanto una «libera scelta» del singolo).

Valga a titolo di esempio il caso di un amministratore della Società che corrompa un pubblico ufficiale affinché la Società riesca ad aggiudicarsi una gara pubblica. Proprio l'aggiudicazione costituisce il vantaggio della Società che ne fonda la punizione. In questi casi la Società può incorrere in sanzioni che possono essere pecuniarie o interdittive. In pratica, mentre per le persone riconosciute come penalmente responsabili di un reato si applicano le pene detentive e pecuniarie, per gli enti/società sono previste sanzioni economiche e interdittive (sospensione/chiusura dell'attività, revoca di autorizzazioni etc.).

La Società può essere quindi colpita nella sua intima essenza: vi possono essere gravi ripercussioni per tutti coloro che vi lavorano.

in sintesi

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA IN CAPO ALLA SOCIETÀ

- *Deriva da reato e viene accertata nell'ambito del procedimento penale.*
- *Comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente pesanti fino all'interdizione definitiva dell'attività.*

Il "MODELLO 231"

Il Decreto ha però introdotto un meccanismo di esonero della responsabilità e delle conseguenti sanzioni, laddove le società provino – in sede giudiziaria – di aver adottato un Modello di Organizzazione che sia idoneo a prevenire il compimento di reati nel loro interesse o vantaggio.

Il «Modello 231» è un sistema di principi, regole, procedure e controlli che la società, sulla base di una valutazione dei rischi esistenti, adotta per prevenire la commissione dei reati elencati nel D.Lgs. 231/01.

Dotandosi di questo «Modello» e del relativo Organismo di Vigilanza, la Società da un lato contribuisce concretamente alla diffusione, al suo interno, della cultura della responsabilità e della prevenzione, dall'altro si pone in condizione di dimostrare che il reato eventualmente commesso non è imputabile ad una cattiva organizzazione, o ad un insieme di comportamenti negativi di chi vi lavora. Secondo la legge, infatti, **una società può essere esonerata dalla responsabilità amministrativa se struttura al proprio interno un modello di regole e sanzioni**, tale per cui la commissione di un reato al suo interno può avvenire solo in violazione di quanto previsto dal modello stesso, con evidente danno per la società che diventa così, «parte lesa». **Il modello permette l'individuazione delle responsabilità del singolo individuo, salvaguardando il bene complessivo della società, cioè di tutte le altre persone che in essa lavorano.**

Reati previsti dal D.Lgs 231/2001

Il D.Lgs 231 prevede un insieme molto ampio di ipotesi di reato che sono state introdotte in tempi diversi dal legislatore che possiamo sintetizzare nelle seguenti macro-categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione ivi compreso il traffico di influenze illecite;
- Reati informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Reati contro l'industria e il commercio;
- Reati societari ivi compreso reato di corruzione tra privati;

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Reati contro la personalità individuale (es: riduzione in schiavitù,...);
- Reati di abuso di mercato;
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi/ gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela di igiene e salute sul lavoro;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'A.G.
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Razzismo e Xenofobia;
- Frode in competizioni sportive;
- Reati tributari;
- Reati di contrabbando;
- Reati contro il patrimonio culturale;
- Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Reati transnazionali.

La declinazione del Modello ex dlgs 231/01 di FIORANI&C. S.p.A.

1 - Sistema Organizzativo

La definizione di questo "modello di regole" ha un impatto molto forte sia sull'organizzazione aziendale, che sul comportamento delle singole persone: in questo senso la normativa 231 spinge azienda e persone ad accrescere congiuntamente la cultura della prevenzione e della responsabilità. Infatti, attraverso:

- L'adozione di un CODICE ETICO;
- La formalizzazione delle job description;
- La definizione precisa delle responsabilità;
- La creazione di linee di dipendenza funzionale (responsabile/ subordinato) ORGANIGRAMMA AZIENDALE.

è possibile creare un Sistema di procedure che definisca formalmente le modalità di svolgimento delle attività, i punti di controllo e la ripartizione dei compiti.

2 - Programma di IN-FORMAZIONE

I programmi di informazione e formazione interessano, a diversi livelli, tutti i dipendenti della società:

- La **Parte generale**, che contempla una serie di linee-guida che dovranno condurre le società verso un "modello ideale", è nella sostanza applicabile con le stesse modalità a tutti i dipendenti, per questo l'attività informativa è la stessa per tutti i dipendenti;
- Le **Parti speciali** riguardano invece i Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, Reati societari, Reati in tema di tutela della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, Delitti contro l'industria e il commercio, Reati ambientali, Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, Reati di criminalità organizzata, Reati tributari, per queste parti è prevista una attività informativa specifica personalizzata per i diversi dipendenti che possono essere coinvolti in attività ritenute più o meno sensibili.

In virtù di possibili nuovi interventi del legislatore nell'ambito del Decreto 231, è prevedibile che le parti speciali siano destinate ad aumentare per includere e regolamentare nuove tipologie di reato. **L'obiettivo basilare dell'attività di formazione è quello di fornire indicazioni pratiche che:**

- Garantiscano il rispetto dei principi previsti a livello legislativo e a livello aziendale;
- Abbiamo come obiettivo la prevenzione dei reati.

3 - Attività di comunicazione

Definiti principi e regole, il "Modello 231" deve essere comunicato e condiviso perché soltanto un'informazione accurata e la comprensione da parte di tutti possono garantire l'efficacia del Modello stesso e l'esonero da responsabilità della "Società" nel suo complesso. Per questo FIORANI&C. S.p.A. ha previsto un articolato sistema di divulgazione delle informazioni:

- 1) Illustrazione del Modello, nel suo complesso e su argomenti specifici, al momento dell'assunzione;
- 2) Pubblicazione dei documenti sull'home page del sito Internet aziendale: www.fioraniec.com;
- 3) Collocazione della parte documentale nella «Repository Aziendale» SIMPLEDO;
- 4) Disponibilità delle copie cartacee del modello presso gli Uffici del Personale, Internal Audit e Compliance;
- 5) Inserimento nei contratti con i terzi di clausole specifiche di rispetto della normativa e di conoscenza del Modello.