



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai
sensi del D.Lgs 231/01

PARTE GENERALE

INDICE

1. PREMESSA	pg. 3
2. DEFINIZIONI	pg. 3
3. L'AZIENDA	
3.1 Denominazione e sede legale	pg. 4
3.2 I componenti dell'organizzazione aziendale	pg. 4
3.3 L'attività aziendale	pg. 4
3.4 Le ragioni dell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo	pg. 5
4. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001	
4.1 Genesi	pg. 6
4.2 Tipologia reati e illeciti amministrativi	pg. 6
4.3 Elementi oggettivi	pg. 6
4.4 Autori del reato	pg. 7
4.5 Apparato sanzionatorio	pg. 7
4.6 Modelli di organizzazione gestione e controllo	pg. 8
4.7 Giurisprudenza	pg. 9
5. ATTIVITÀ SVOLTA PER LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	
5.1 Metodologia seguita per la costruzione del Modello	pg. 10
5.2 Analisi documentale	pg. 11
5.3 Interviste del personale	pg. 11
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
6.1 Organismo di Vigilanza	pg. 13
6.2 Flussi informativi	pg. 13
6.2.1 Tipi di flussi informativi	pg. 14
6.2.2 Contenuto dei flussi informativi	pg. 14
7. CODICE ETICO, PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI	
7.1 Codice etico	pg. 15
7.2 Parte generale e parti speciali del Modello organizzativo	pg. 15
8. WHISTLEBLOWING	pg. 16

1. PREMESSA

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito il “D.Lgs. 231/2001” o il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale responsabilità può sorgere per gli enti in relazione ad alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi 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 o il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità “amministrativa” dell’ente si aggiunge a quella “penale” della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto reato.

2. DEFINIZIONI

TERMINI	DEFINIZIONI
Analisi dei rischi	Attività d’analisi specifica della singola Organizzazione finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto di cui al D.Lgs 231/01
Codice etico	Insieme di principi e metodologie utilizzate dall’organizzazione nei confronti di terzi interessati quali: dipendenti, clienti, fornitori, ecc e finalizzati a promuovere raccomandare o vietare determinati comportamenti con la finalità di sviluppare costantemente un’etica di impresa
Decreto Legislativo 231/2001 (o Decreto)	Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
Modello organizzativo	Insieme delle procedure e delle regole adottate dall’azienda al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01
Organismo di vigilanza o OdV	Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs 231/2001, cui è affidato il compito di verificare l’adeguatezza del Modello Organizzativo, vigilare sul suo funzionamento e sull’effettiva osservanza da parte dei destinatari nonché di curarne l’aggiornamento
Rischio	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D. lgs. 231/01
Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto ad un livello tollerabile per l’organizzazione con i riferimenti agli obblighi di legge, ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente
Soggetti in posizione apicale	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia

	finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
Soggetti sottoposti ad altrui direzione	Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra

3. L'AZIENDA

3.1 Denominazione e sedi

Denominazione: ZANUTTA SPA S.R.L.

Forma giuridica: società per azioni

Sede legale: Muzzana del Turgnano, via Castions 5, 33053

Codice fiscale e P.IVA: 02717210302

Numero REA: UD - 282642

PEC: zanuttacommerciale@legalmail.it

3.2 I componenti dell'organizzazione aziendale

Vedi Allegato I – Organigramma e ruolo dei componenti dell'organizzazione aziendale

3.3 L'attività aziendale

La Zanutta SpA è una società per azioni amministrata da un Consiglio di Amministrazione. La gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli Amministratori, i quali possono compiere tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

La società ha per oggetto le seguenti attività (estratto dalla visura storica):

- *il commercio all'ingrosso e al dettaglio, l'esportazione e l'importazione di materiali edili e di ceramiche, materiale igienico-sanitario, di riscaldamento e condizionamento, di ferramenta, prodotti per l'agricoltura e la zootecnia, mesticheria, carburanti e lubrificanti, legna da ardere, [...] e materiali infiammabili in genere, nonché di ogni altro prodotto non alimentare;*
- *le prestazioni di lavori di facchinaggio, carico, scarico e magazzinaggio per conto terzi;*
- *il noleggio di automezzi, attrezzatura edile in genere, strutture in ferro e altri materiali per allestimenti provvisori;*
- *la costruzione e la commercializzazione di prefabbricati in cemento, di solai in latero-cemento, di carpenteria metallica e strutture metalliche per l'edilizia in genere, di strutture lignee (vedi lavorazioni di tetti in legno, e quanto altro inerente all'edilizia);*
- *la costruzione di edifici di qualsiasi natura e destinazione [...] completi di impianti e di opere connesse ed accessorie;*
- *la trasformazione, la ristrutturazione, il restauro, il risanamento ed ogni altro tipo di manutenzione di edifici in genere;*

- *l'attività di costruzione, in economia o in appalto, di immobili per qualsiasi uso e destinazione e loro rivendita, nonché la prestazione di servizi per l'edilizia in genere;*
- *la fornitura di servizi e posa in opera nell'ambito delle attività inerenti all'edilizia e dei materiali commercializzati [...];*
- *l'autotrasporto [...] di cose per conto proprio o di terzi;*
- *la vendita, il commercio all'ingrosso e al minuto, l'assunzione di rappresentanze e di mandati di agenzia, con o senza deposito di ditte nazionali ed estere, l'importazione, l'esportazione e la distribuzione di materiali ed apparecchiature speciali del settore elettrico, termoidraulico, tecnologico ed edile in generale, del settore della depurazione delle acque, dell'aria e del territorio;*
- *lo stoccaggio provvisorio di rifiuti speciali non pericolosi compresi quelli provenienti da attività di demolizione e movimentazione di rocce e scavo;*
- *l'elaborazione contabile di dati per conto terzi;*
- *operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie necessarie o utili al raggiungimento dell'oggetto sociale principale.*

L'attività aziendale di cui sopra viene svolta nella sede legale di Muzzana del Turgnano (via Castions, 5) e nella sede operativa di Sacile (via San Giovanni del Tempio, 12). Viene, inoltre, svolta attività di tipo produttivo nelle sedi di Sacile (solai in laterocemento), Pordenone (gabbie in acciaio per l'armatura del cemento), Carlinò (strutture per tetti in legno). Infine, nelle filiali dislocate nel territorio di Friuli, Veneto e Lombardia, viene svolta attività prettamente di tipo commerciale.

3.4 Le ragioni dell'adozione del modello di organizzazione gestione e controllo

Il motivo formale per il quale l'Azienda ha deciso di predisporre il presente Modello si evince dalla lettura dell'art. 6 del Decreto, e risiede nell'esenzione da responsabilità che l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo possono comportare. Viceversa, il motivo di natura sostanziale, che sta alla base di tutto l'impianto normativo e ritenuto fondamentale dall'Azienda, è dato dall'esigenza di prevenire la commissione dei reati presupposto elencati dal D.lgs. 231/01. ZANUTTA SPA ritiene indispensabile raggiungere tale obiettivo, o quantomeno adoperarsi per farlo, per tutelare la propria reputazione e l'immagine aziendale. Il Modello ha anche una funzione normativa, in quanto: detta un insieme di principi, regole e disposizioni volte a regolare il funzionamento interno dell'Azienda e come la stessa si relaziona con l'esterno, assicurando trasparenza, liceità e correttezza nella conduzione dell'attività aziendale. Il presente Modello di concerto con il Codice etico vuole inoltre fornire delle linee guida di comportamento a tutti i soggetti Destinatari, quali: dipendenti, collaboratori, partner e, in generale, a tutti quei soggetti che si relazionano con l'Azienda. L'Azienda, con l'adozione del presente Modello, si pone l'obiettivo di svolgere l'attività aziendale sopra descritta con trasparenza e correttezza, tutelando la reputazione della Società, dei propri dipendenti e degli aventi interesse, attraverso la prevenzione dei reati presupposto e facendo il possibile per ottenere l'esonero da responsabilità qualora venga commesso uno dei reati elencati dal Decreto.

4. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001

4.1 Genesi

L'esigenza di contrastare la criminalità d'impresa nasce nei mercati internazionali, ed è l'OCSE in prima battuta, a sottolineare la necessità di combattere tale fenomeno. L'Italia firma e ratifica, facendola propria, la convenzione OCSE del 1997 relativa all'obbligo di "adottare le misure necessarie [...] per stabilire la responsabilità delle persone giuridiche per la corruzione di pubblico ufficiale straniero". Proprio da tale assunzione di responsabilità nasce il decreto in analisi. Da un punto di vista pratico, è stato il mercato nord-americano a introdurre e sviluppare i primi sistemi volti a contrastare la criminalità d'impresa. In seguito ad una serie di scandali il legislatore americano ha cercato di far sì che le aziende si "auto-controllassero" attraverso un insieme di precetti e procedure eticamente orientate dirette a prevenire la commissione di reati, ricorrendo a un sistema definibile "del bastone e della carota". L'impresa deve fare attenzione perché per alcuni reati commessi a suo vantaggio può scattare una sanzione che rappresenta una vera e propria bastonata, ma al contempo, adottando un sistema di organizzazione e gestione finalizzato alla prevenzione di quei reati, avrà un addolcimento o un'esenzione dalla pena.

Sulla base di quanto avvenuto oltre oceano e a livello internazionale, si giunge quindi al decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 che introduce nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa da reato degli enti e prevede la possibilità di applicare sanzioni di carattere afflittivo (pecuniarie ed interdittive) nei confronti di aziende, società o enti che abbiano avuto un interesse o ricavato un vantaggio dalla commissione di uno dei reati presupposto tipicamente previsti dalla norma.

4.2 Tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi

Vedi Allegato II – Tipologia reati e illeciti amministrativi

4.3 Elementi oggettivi

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito indicato come "il Decreto " o "il d.lgs. 231/01") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa da reato degli enti, prevedendo la possibilità che gli enti dotati di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, vengano punite per determinati reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da personale aziendale dipendente o, comunque, riconducibile all'azienda/società/ente.

Interesse: sussiste quando il soggetto che commette un reato (dipendente/collaboratore etc.) lo fa per perseguire un proprio fine realizzando, contemporaneamente, un interesse dell'ente di appartenenza, o con il quale collabora.

Vantaggio: sussiste quando dalla commissione del reato deriva un beneficio per l'ente, indipendentemente dal fatto che il soggetto che ha commesso il reato abbia agito con lo scopo di realizzare un proprio interesse.

Il Decreto è una norma fortemente innovativa in quanto consente di irrogare sanzioni afflittive, sia di carattere pecuniario che interdittivo, direttamente alle società. La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma e

si affianca alla responsabilità penale della persona che materialmente ha posto in essere la condotta illecita o che viene ritenuta responsabile del reato.

Il d.lgs. 231/01 costituisce una sorta di microcosmo normativo, in quanto:

- aggira il principio vigente nel nostro ordinamento secondo il quale “la responsabilità penale è personale”, ammettendo che anche le persone giuridiche (e non più soltanto le persone fisiche) possano rispondere in giudizio per delle condotte penalmente illecite;
- “interagisce” con il codice penale e le leggi ad esso collegato, in quanto i presupposti a fondamento della responsabilità 231 sono gli stessi del diritto penale;
- individua le sanzioni – diverse rispetto a quelle previste nel codice penale per gli individui – per gli enti e le altre persone giuridiche;
- suggerisce strumenti atti ad evitare la commissione di reati all’interno dell’azienda:
 - (a) la predisposizione di Modelli di Organizzazione e Controllo (per brevità “MOG” o “Modelli”), che introducano delle specifiche linee di comportamento idonee a prevenire la commissione dei reati precisamente individuati dal Decreto;
 - (b) la creazione di sistemi di controllo adeguato (Organismo di Vigilanza, o “OdV”) rispetto al MOG.

4.4 Autori del reato

L’ente è responsabile per i reati commessi a suo interesse o vantaggio, da determinati soggetti (art. 5, co. 1), definiti dalla norma come “apicali” o “subordinati”.

Apicali si considerano quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria. Viceversa, subordinato si definisce il soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

In merito agli autori del reato, la norma stabilisce espressamente (art. 5, co. 2) che l’ente non risponde se tali soggetti hanno agito esclusivamente nell’interesse proprio o di terzi.

4.5 Apparato sanzionatorio

Il Decreto, all’art. 9, prevede come conseguenza della commissione di uno dei reati sopra individuati, la possibilità che all’Ente siano inflitte le seguenti sanzioni:

- a) sanzioni pecuniarie (sempre applicabili);
- b) sanzioni interdittive (applicabili solo ove la norma esplicitamente lo preveda ed applicabili anche in via cautelare);
- c) confisca del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni interdittive possono consistere in:

- a. interdizione dall’esercizio dell’attività;
- b. sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- c. divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;

- d. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli concessi;
- e. divieto di pubblicizzare beni o servizi;

La sanzione pecuniaria viene determinata sulla base di un sistema bifasico per quote. Ovvero, il giudice stabilisce il numero delle quote (minimo cento, massimo mille) che intende applicare, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del reato, quindi, in base alle condizioni economiche dell'Ente stesso, per rendere efficaci le sanzioni, assegna ad ogni quota un valore (minimo 258, massimo 1.549 Euro).

Come precisa l'art. 13, Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- i) l'Ente ha tratto dal 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; ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

4.6 Modelli di organizzazione gestione e controllo

Il Decreto attribuisce ai modelli organizzativi di gestione e controllo che "suggerisce" all'azienda di adottare un valore esimente rispetto alla responsabilità amministrativa da reato. La norma pone una distinzione a seconda che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale o subordinato. Nel primo caso l'art. 6 del D.lgs. 231/01 stabilisce che l'Ente non risponde se prova che:

- (a) 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;
- (b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad 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 i modelli di organizzazione e di gestione;
- (d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Viceversa, l'art. 7 del Decreto indica che qualora il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato all'altrui direzione, l'Ente non risponde se:

- a) sono stati osservati gli obblighi di direzione e vigilanza;
- b) prima della commissione del reato l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, il Decreto, all'art. 6, individua le caratteristiche che un MOG deve avere per essere ritenuto efficace ai fini della funzione esimente, ovvero deve:

- 1) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 2) prevedere specifici protocolli in ordine alla formazione e all'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei

- reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;
 - 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4.7 Giurisprudenza

Tra le varie sentenze in materia, particolare rilevanza, in quanto prima nel suo genere, viene data alla sentenza del GIP di Milano del 20 settembre 2004, che delinea gli elementi essenziali ai fini della idoneità dei modelli organizzativi, dettando un decalogo:

1. Il modello organizzativo deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva;
2. Il modello organizzativo deve prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
3. Il modello organizzativo deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'Organismo di Vigilanza la sentenza di condanna non irrevocabile per uno dei reati previsti dal decreto;
4. Il modello organizzativo deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno;
5. Il modello organizzativo deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligo di partecipazione, il controllo sulla frequenza e sulla qualità dei contenuti;
6. Il modello organizzativo deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, dei direttori generali e dei compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
7. Il modello organizzativo deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni);
8. Il modello organizzativo deve prevedere controlli periodici ed a sorpresa relativamente alla gestione delle attività aziendali sensibili;
9. Il modello organizzativo deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'Organismo di Vigilanza;
10. Il modello organizzativo deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

5. L'ATTIVITA' SVOLTA PER LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1 Metodologia seguita per la costruzione del Modello

Partendo dal dato letterale del decreto legislativo 231 del 2001, dalla relazione introduttiva dello stesso e tenendo conto delle indicazioni fornite dalle Linee guida di Confindustria aggiornate nel marzo 2014, le attività svolte per realizzare il Modello organizzativo di ZANUTTA SPA sono state le seguenti:

1. Identificazione e conseguente mappatura dei rischi. Analisi del contesto aziendale al fine di valutare se all'interno della struttura fisica ed organizzativa della ZANUTTA SPA vi siano attività definibili come sensibili, ovvero procedure, processi o singoli comportamenti che astrattamente possono portare alla commissione dei reati tipici previsti dal Decreto.

Tale attività è stata svolta secondo il seguente percorso:

- condivisione del Progetto all'interno dell'Azienda;
- analisi storico-documentale;
- incontri e colloqui con personale e collaboratori dell'Azienda.

2. Sulla base dell'attività sopra descritta è stato possibile elencare le varie aree e funzioni aziendali in relazione al rischio di commissione dei reati presupposto, citando le possibili modalità attuative e i controlli preventivi in essere. Tale attività ha portato alla redazione dell'Allegato I alla Parte Speciale A "Analisi del rischio".

3. Si è quindi proceduto alla valutazione della conformità dei sistemi di controllo esistenti in termini di accettabilità del rischio, provvedendo ad integrarli, adeguarli, o costruirli ex novo, ove l'Azienda ne risultava sprovvista. È inoltre stato classificato il rischio come "Non accettabile" o "Accettabile", Allegato I alla Parte Speciale A "Analisi del rischio".

N.B. Per quanto concerne i reati dolosi si definisce accettabile il rischio quando il sistema di prevenzione dei reati è tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Viceversa, per i reati colposi, quindi in materia ambientale e antinfortunistica, il rischio deve essere eliminato o ridotto al minimo e l'accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta violativa del modello organizzativo di prevenzione, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.lgs. 231/01.

4. Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in tutte le sue parti.

In fine sono stati redatti il Modello di organizzazione gestione e controllo e le Parti speciali ritenute necessarie sulla base della valutazione del rischio. Ai fini della realizzazione del presente modello organizzativo si è tenuto conto di quanto previsto e dalle prescrizioni dei seguenti atti:

1. Relazione introduttiva al Decreto legislativo n. 231 del 2001;
2. Circolare della Guardia di Finanza n. 83607 del 2012
3. Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di Confindustria,

aggiornate al marzo 2014

4. Procedure semplificate per l'adozione de modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI) emanati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014
5. Sentenza GIP Tribunale di Milano, 20 settembre 2004
6. Sentenza GIP Tribunale di Bari, 18 aprile 2005
7. Sentenza GIP Tribunale di Napoli 26 giugno 2007

5.2 Analisi documentale

Per le indagini documentali si è verificata la presenza e il contenuto dei seguenti documenti:

- Visura storica;
- Statuto societario;
- CCNL commercio;
- CCNL laterizi;
- Iscrizione all'Albo nazionale gestori ambientali;
- Iscrizione Registro Provinciale delle Imprese che operano attività di recupero;
- Offerta per il trasporto di materiali inerti;
- DVR filiali di Carlino, Muzzana del Turgnano, Pocenia, Trieste, Belluno, Fossalta di Portogruaro, Jesolo, Oderzo, Pordenone, Sacile, Sa Donà di Piave, San Dorligo della Valle, San Vendemiano, Spilimbergo, Treporti, Udine, Venezia, Vittorio Veneto;
- Bilancio di esercizio anni 2013, 2014, 2015;
- Elenco del personale;

5.3 Interviste del personale e sopralluoghi

Soggetti intervistati ai fini della realizzazione dell'analisi dei rischi e della creazione del modello organizzativo:

- ██████████ ██████████ e ██████████ ██████████, Amministratori delegati in data 18/05/2013;
- ██████████ ██████████, Responsabile del personale in data 20/05/2013;
- ██████████ ██████████, RSPP in data 20/05/2013;
- ██████████, Responsabile amministrazione in data 21/05/2013;
- ██████████ ██████████, responsabile acquisti/vendite settore "Termoidraulica" e responsabile di filiale Sacile in data 21/05/2013;
- ██████████ ██████████, RLS e ██████████ ██████████ addetta ufficio amministrazione in data 22/05/2013;
- ██████████ ██████████, Responsabile produzione in data 23/05/2013;
- ██████████ ██████████, Responsabile acquisti settore edilizia e legame in data 23/05/2013;
- ██████████ ██████████, Coordinatore acquisti e Responsabile CED in data 23/05/2013;
- ██████████ ██████████, Responsabile vendite arredobagno in data 23/05/2013;
- ██████████ ██████████, Addetta amministrativa filiale di Trieste, via Carnaro in data 24/05/2013;

- ██████████ ██████████ Responsabile vendite settore edile in data 27/05/2013;
- ██████████ ██████████, Responsabile acquisti arredobagno in data 27/05/2013;
- ██████████ ██████████; Responsabile acquisti termoidraulica in data 27/05/2013;
- ██████████ ██████████, ██████████ ██████████, ██████████ ██████████, ██████████ ██████████ impiegati ufficio amministrazione in data 13/06/2013;
- ██████████ ██████████, Amministratore delegato in data 08/06/2013;
- ██████████ ██████████, RSPP in data 13/06/2013;
- ██████████ ██████████, Responsabile amministrazione in data 13/06/2013;
- ██████████ ██████████, Responsabile del personale in data 13/06/2013;
- ██████████ ██████████, ██████████ ██████████ e ██████████ ██████████, impiegati ufficio amministrazione in data 13/06/2013;
- ██████████ ██████████, Diretto generale in data 11/07/2013;
- ██████████ ██████████, Revisore legale dei conti in data 22/07/2013;
- ██████████ ██████████, Amministratore delegato in data 27/07/2013;

Sopralluoghi:

- Filiale di Trieste, via Carnaro in data 16/07/2013;
- Filiali di Poesina e Carlino in data 26/07/2013

Le interviste del sindacato personale aziendale si sono svolte nei mesi di maggio, giugno e luglio presso la sede legale della ZANUTTA SPA di Muzzana del Turignano e la sede operativa di Sacile.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Organismo di Vigilanza

Secondo quanto prevede l'articolo 6 del D.lgs. 231/01 l'Azienda può essere esonerata dalla responsabilità penale-amministrativa introdotta nell'ordinamento dalla norma, solo se ha affidato *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento”* ad un organismo dell'ente (Organismo di Vigilanza o OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Inoltre, secondo quanto osservato dal Tribunale di Milano nell'ordinanza datata 20 settembre 2004: *“Per quanto concerne l'Organo di Vigilanza (...) si osserva che, perché questo organo possa adeguatamente ed efficacemente adempiere ai propri compiti, è necessario che ne sia garantita la autonomia, l'indipendenza e la professionalità”*.

In considerazione di quanto sopra, della struttura organizzativa e sulla base dell'analisi dei rischi effettuata, i compiti e le funzioni di seguito richiamati vengono affidati ad un consulente esterno indipendente chiamato a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza in composizione monocratica.

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere possono così schematizzarsi:

- (1) vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello adottato;
- (2) disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- (3) analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- (4) cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni o adeguamenti, ovvero vengano introdotte nuove fattispecie di reato nel decreto.

6.2 Flussi informativi

L'obiettivo dei flussi informativi è quello di dare esecuzione a quanto previsto dall'art. 6, co. 2 lett. d) del Dlgs 231/01, ovvero: *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*. Nella pratica tali flussi costituiscono un obbligo di informazione, posto in capo a tutti i soggetti cui si applica il modello organizzativo, nei confronti dell'OdV, al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del modello stesso ed eventualmente accertare a posteriori le cause che hanno portato alla commissione di un reato.

L'obbligo di informazione riguarda anche i dipendenti che vengono in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno dell'azienda ovvero a pratiche non in linea con quanto predisposto dal Modello organizzativo di ZANUTTA SPA.

Gli obblighi di informazione relativi ad eventuali comportamenti difformi a quanto previsto dal Modello rientrano nel dovere di diligenza e nell'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti dell'Azienda stabiliti dagli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Di conseguenza l'adempimento dell'obbligo di informazione non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Coloro che segnalano in buona fede le suindicate circostanze

sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione.

In giurisprudenza si evidenzia come debba essere *“previsto e disciplinato un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati”*. [G.i.p. Tribunale di Milano 20 settembre 2004].

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente aggiornato relativamente al rispetto del Modello e delle procedure da esso previste; ciò può avvenire solo con adeguati flussi informativi aventi ad oggetto:

- (a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- (b) le anomalie o le atipicità riscontrate;
- (c) la segnalazione di qualsiasi notizia avente ad oggetto irregolarità o violazioni del Modello;
- (d) qualsiasi dato o elemento relativo alla normale attività aziendale che risulti rilevante ai fini della corretta applicazione del Modello.

6.2.1

Tipi di flussi informativi

La “comunicazione” si sostanzia nella mera informazione da fornire all'Organismo di Vigilanza relativa allo svolgimento o all'omissione di una attività, all'omissione di un controllo o alla mancanza di una autorizzazione, nonché alla necessaria segnalazione prevista dal modello organizzativo o da una procedura adottata dalla ZANUTTA SPA per tenere monitorato un processo aziendale.

La comunicazione tendenzialmente risponde ad esigenze di celerità nella segnalazione delle emergenze, deve avvenire secondo le modalità prestabilite e soprattutto nel rispetto delle brevi tempistiche previste.

I flussi informativi definiti come “report” si sostanziano in una relazione o in un prospetto riepilogativo avente ad oggetto una determinata attività o un processo aziendale che deve essere monitorato costantemente. Questo tipo di flusso, a differenza del precedente, non risulta venire alla luce in caso di situazioni emergenziali, bensì ha la caratteristica della periodicità, ovvero, i report devono essere costantemente inviati secondo lo scadenziario predeterminato.

6.2.2

Contenuto dei flussi informativi

Tipologia di flusso	Area sensibile	Oggetto	Tempistiche	Funzione competente
La tipologia di flusso si differenzia a seconda che venga richiesto un report (flusso informativo costante) o una semplice comunicazione (situazione di emergenza)	Area aziendale nella quale viene svolta l'attività sensibile e quindi interessata dall'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza	Attività o processo aziendale che comportano la necessaria segnalazione.	Tempistiche o frequenza con le quali si richiede la trasmissione dei flussi informativi.	Funzione aziendale alla quale è rimessa la trasmissione del flusso informativo

7. CODICE ETICO, PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI

7.1 Codice etico

Il Codice etico è un documento indispensabile ai fini di una gestione legalmente ed eticamente orientata da parte delle aziende che si muovono sul mercato e che vogliono conformarsi ai dettami del D.lgs. 231/01. Spinta da tali motivazioni ZANUTTA SPA ha provveduto all'adozione di un Codice etico che funge da pietra angolare per l'attività svolta all'interno dell'Azienda e da fondamento per l'agire dei soggetti ai quali il Codice è indirizzato, in tutti i casi e per tutte le situazioni in cui il Modello non detta specifici comportamenti.

Per converso, il presente Modello, nelle sue parti speciali, traduce gli obiettivi di carattere generale descritti nel Codice etico in prescrizioni specifiche, in particolar modo e con particolare attenzione per quanto concerne l'osservanza delle norme interne poste a tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e a tutela dell'ambiente. I due documenti si completano formando un tutt'uno, per questo motivo il "Sistema disciplinare" oggetto di una delle parti speciali del modello organizzativo di gestione e controllo si applica anche in caso di violazione del Codice etico.

7.2 Parte generale e parti speciali del Modello organizzativo

Il Modello di gestione, organizzazione e controllo di ZANUTTA SPA si articola nella presente "Parte generale" e in due gruppi di "Parti speciali", il primo individuato da numeri (PS 1, PS 2, PS 3, PS 4) che definisce il meccanismo di funzionamento del modello organizzativo stesso, il secondo gruppo, identificato da lettere che disciplina le aree di rischio per categoria di reati-presupposto come elencato nell'Allegato III – Parti speciali.

Le parti speciali "di funzionamento" del modello organizzativo di ZANUTTA SPA, sono le seguenti:

- Parte Speciale – 1 – Mappatura del rischio
- Parte Speciale – 2 – Sistema sanzionatorio
- Parte Speciale – 3 – Flussi informativi
- Parte Speciale – 4 – Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

8. WHISTLEBLOWING

In adeguamento alla LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro» il legislatore richiede alle aziende dotate di modelli 231 di strutturare un sistema chiamato di "whistleblowing" ovvero: un sistema che garantisca canali informativi per le segnalazioni circostanziate di comportamenti illeciti e che assicuri la riservatezza dei segnalanti nell'intero processo di gestione della segnalazione.

Il sistema deve prevedere "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità" del segnalante e "il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante".

Sono anche previste, ed elencate nel sistema disciplinare adottato dall'azienda, ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il sistema di segnalazione dell'azienda è descritto nell'allegato "Procedura Whistleblowing"