



MODELLO ORGANIZZATIVO

Data 22/06/2016

Rev. n.:0 Prima Emissione

Pagina 1 di 112

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
di DALTER ALIMENTARI S.p.A. ("DALTER")
redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001

INDICE

PARTE GENERALE

Introduzione

- Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti
- L'attuazione del D.Lgs. 231/2001 da parte di DALTER ALIMENTARI S.p.A.
- Fonti del Modello di DALTER ALIMENTARI S.p.A.
- Le Linee Guida di Confindustria
- Obiettivi del Modello Organizzativo
- Reati commessi all'estero
- L'adozione di Modelli Organizzativi nel contesto del Gruppo DALTER

Destinatari del Modello di organizzazione e gestione

Il Modello di Organizzazione e Gestione

- Struttura
- Parte Generale
- Parti Speciali e Codice Etico

Analisi Societaria – Metodologia di progettazione del modello

- Core Business: innovazione quale carattere distintivo di DALTER
- Innovazione in termini di qualità e sicurezza del prodotto
- Mercato e Distribuzione
- Struttura organizzativa
- Sistema delle deleghe e delle procure

Mappatura dei rischi e identificazione dei processi sensibili

L'Organismo di Vigilanza (ODV)

- Identificazione dell'Organismo
- Prerogative dell'ODV
- Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità
- Riunioni, deliberazioni e regolamento interno
- Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza
- Funzioni e poteri dell'ODV
- Coordinamento del sistema di controllo

Flussi informativi interni

- Obblighi informativi nei confronti dell'ODV
- Obblighi informativi dell'ODV nei confronti degli organi societari



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 2 di 112

Sistema disciplinare

- Principi generali
- Criteri per l'irrogazione delle sanzioni
- Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati
- Sanzioni nei confronti dei dirigenti, dei responsabili e dei preposti
- Sanzioni nei confronti degli Amministratori
- Sanzioni nei confronti di collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori autonomi, fornitori esterni

Diffusione e conoscenza del Modello nella Società

- Formazione del Personale
- Informazione dei collaboratori esterni e dei partner

Verifiche Periodiche

Modello e Codice Etico

Aggiornamento del Modello

PARTE SPECIALE "A"

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Aree di attività a rischio

Misure per la prevenzione

Istruzione e verifiche dell'ODV

PARTE SPECIALE "B"

Reati Societari e corruzione tra privati

Aree di attività a rischio

Destinatari della parte speciale

Principi generali di comportamento

Principi di attuazione dei comportamenti

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Corruzione tra privati

PARTE SPECIALE "C"

Reati per la violazione delle norme antinfortunistiche

Le aree di attività a rischio

- L'attività produttiva di DALTER: descrizione del ciclo produttivo

I destinatari di questa parte speciale

- Il Datore di Lavoro e il Dirigente
- Il Preposto
- Il Lavoratore
- Il Progettista
- Il Fabbrikante, il Fornitore e l'Installatore



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 3 di 112

- Il Medico Competente
- Le ditte appaltatrici e i contratti di appalto

Le misure di prevenzione e controllo

- Misure Generali
- Misure Speciali

Flussi informativi verso l'ODV

Compiti dell'ODV

Audit Interni

Tracciabilità e archiviazione

PARTE SPECIALE “D”

Reati Ambientali

- La tutela ambientale in DALTER

Aree di attività a rischio

Misure di prevenzione e controllo

PARTE SPECIALE “E”

Reati contro l'industria e il commercio, falsità in strumenti e segni di riconoscimento

Aree di attività a rischio

Misure di prevenzione e controllo

- Rintracciabilità dei prodotti alimentari
- Etichettatura dei prodotti alimentari

Compiti dell'ODV

PARTE SPECIALE “F”

Reati informatici e relativi al trattamento illecito di dati

Aree di attività a rischio

Destinatari della parte speciale

Misure per la prevenzione e il controllo

PARTE SPECIALE “G”

Reati contro il diritto d'autore

Aree di attività a rischio

Misure per la prevenzione e il controllo

PARTE SPECIALE “H”

Reato relativo all'induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria e reati per l'utilizzo di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso scaduto.

Aree di attività a rischio

Misure per la prevenzione e il controllo

PARTE SPECIALE “I”

Reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Aree di attività a rischio

Misure per la prevenzione e il controllo



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 4 di 112

ALLEGATO I: Elenco reati presupposto aggiornato
ALLEGATO II: Organigramma DALTER ALIMENTARI S.P.A.: Organigramma funzionale e mansionario – Organigramma di gruppo;
ALLEGATO III: Manuale Qualità, copia non soggetta ad aggiornamento
ALLEGATO IV: Indice procedure certificazione
ALLEGATO V: Codice Etico
ALLEGATI VI: Policy Anticorruzione

*****Al momento il modello non comprende le sezioni dedicate a *****

Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo
Art. 25-ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art. 25-quater1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25-quinques	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies	Abusi di mercato



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 5 di 112

PARTE GENERALE

Introduzione

Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune Convenzioni Internazionali cui l'Italia ha aderito (*la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali*) ha portato all'approvazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti medesimi da soggetti che, anche di fatto, ne esercitano la gestione o il controllo, ovvero da loro sottoposti.

Le norme ivi contenute identificano come soggetti attivi del reato 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. apicali) e, infine, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. In particolare, si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

Il decreto nel suo testo originario, contemplava esclusivamente una serie di reati contro la Pubblica Amministrazione. A seguito di numerosi interventi normativi che negli anni ne hanno integrato i contenuti e l'ampiezza applicativa, al momento il Decreto prevede la responsabilità dell'ente anche per altre tipologie di illecito, quali ad esempio i reati societari, i reati informatici, i reati inerenti la sicurezza, i reati ambientali, i reati relativi alla corruzione tra privati.

La responsabilità amministrativa dell'ente si fonda su una colpa di organizzazione: l'ente è ritenuto cioè corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la contrattazione con la pubblica amministrazione).



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 6 di 112

L'ente, infatti, può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto funzionalmente collegato all'impresa, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal decreto 231 espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

Il D.Lgs. 231/2001 coinvolge, infatti, nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che ne abbiano tratto un vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In base al D.Lgs. 231/01, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-duodecies del D.Lgs. 231/01, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5 comma 1 del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Quanto alle singole tipologie di reato a cui si applica la disciplina in esame, si rinvia alla più ampia trattazione contenuta nell'*Allegato I (Elenco Reati Presupposto)* del presente Modello.

L'attuazione del D.Lgs. 231/2001 da parte di DALTER ALIMENTARI S.p.A.

DALTER, in virtù dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un apposito Modello di organizzazione e gestione.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello (al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di DALTER, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, conformi alle leggi e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello di organizzazione e gestione di DALTER è stato varato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 22.06.2016.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 7 di 112

Sempre in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il presente modello, ha nominato un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Come verrà illustrato nel proseguio, nella predisposizione del presente Modello, DALTER si è ispirata alle **Linee Guida di Confindustria**.

Fonti del Modello di DALTER ALIMENTARI S.p.A.

In base all'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Per la predisposizione del presente Modello di Organizzazione e Gestione l'azienda ha espressamente tenuto conto di:

- D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche;
- Linee Guida predisposte da Confindustria
- D.Lgs. 81/2008 (T.U. Sicurezza sul Lavoro) e successive modifiche;
- Manuale Qualità implementato in DALTER
- Sistema di gestione per l'autocontrollo basato sul metodo HACCP (ISO 10854:1999)
- Standard nazionali e internazionali di qualità e sicurezza nel settore alimentare (BRC Certification - IFS Food Certification - Certificazione ICEA Prodotto Biologico ai sensi del Reg. CE 834/07 e CE 889/08)
- Disciplinari di produzione sottoscritti con i Consorzi di riferimento.

L'adozione del Modello da parte di DALTER è attuata secondo i presenti criteri:

- Realizzazione e aggiornamento del Modello.

DALTER si occupa di realizzare e varare il Modello, nonché di provvedere al suo tempestivo aggiornamento in base a qualsiasi esigenza che si verifichi nel tempo.

Il Modello è elaborato ed approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di DALTER.

- Attuazione del Modello e controllo e verifica della efficacia

L'attuazione del Modello è rimessa alla responsabilità della Società: sarà compito specifico dell'ODV, verificare e controllare l'effettiva e idonea attuazione del medesimo in relazione alle attività aziendali svolte.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 8 di 112

L'ODV di DALTER darà impulso e coordinerà sul piano generale le attività di controllo in ordine all'applicazione del Modello stesso al fine assicurare al Modello una corretta e omogenea attuazione.

Le Linee Guida di Confindustria

Come detto, nella predisposizione del presente Modello, DALTER si è ispirata alle “**Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**”, definite da Confindustria, e diffuse in data 7.03.2002, e aggiornate da ultimo nel marzo 2014, che forniscono indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 231/01 prevede che: “*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di **codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, e che, di concerto con i ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.***”

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono, in particolare, di seguire nella progettazione del Modello le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il Codice Etico con riferimenti ai reati del Decreto 231 e un sistema disciplinare;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri, e degli flussi e canali di comunicazione, ovvero degli obblighi informativi.

DALTER ha, quindi, adottato il proprio modello di organizzazione sulla base delle Linee Guida di Confindustria.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida di Confindustria, non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, che per loro natura, hanno carattere generale.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 9 di 112

Obiettivi del Modello Organizzativo

Gli obiettivi che il Modello Organizzativo di DALTER intende conseguire, e riportati anche nel Codice Etico Aziendale, attengono alle seguenti sfere:

- liceità, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'Ente nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- etica, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi degli Enti anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- trasparenza, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo degli Enti sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni;
- efficacia dell'azione, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policies regionali e nazionali;

Reati commessi all'Estero

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/01, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai reati commessi all'estero.

In particolare i presupposti su cui si fonda la responsabilità per i reati commessi all'estero sono:

- reato commesso da soggetto legato funzionalmente all'ente (cfr. art. 5 comma 1 D.Lgs. 231/01);
- ente con sede principale in Italia;

Inoltre, nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

L'adozione di Modelli organizzativi nel contesto del Gruppo DALTER

Il presente Modello è customizzato sui processi sensibili e sui principi etico - comportamentali indicati dalla Capogruppo DALTER ALIMENRARI SpA ritenuti però altrettanto applicabili alle Società italiane e straniere facenti parte del Gruppo (Cfr. Allegato II – ORGANIGRAMMA DI GRUPPO).

Ogni Società italiana del gruppo è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo, calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa, e a nominare un proprio Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 10 di 112

Al riguardo, la funzione di Internal Auditing della Capogruppo, ove istituita, potrà supportare il management delle altre società del gruppo (specie se prive di una propria struttura di audit o di revisione interna) nelle iniziative che assumono rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'Internal Auditing potrà promuovere la complessiva coerenza di approccio rispetto agli indirizzi della Capogruppo previa richiesta da parte delle singole società del gruppo e comunque nel rispetto dell'autonomia decisionale di ciascuna società.

I rapporti tra la Capogruppo e le altre Società del gruppo sono improntate alla massima correttezza e trasparenza, e le comunicazioni avvengono attraverso canali di informazione ufficiali: sono stati definiti **canali di comunicazione infragruppo** riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, eventuali violazioni del modello e sanzioni applicate, nonché aggiornamenti al modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto.

Inoltre, la Capogruppo promuove lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessano l'intero Gruppo DALTER.

Gli Organismi di Vigilanza delle Società del gruppo sono chiamati a sviluppare tra loro rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività reattive da parte degli organi di controllo.

I flussi comunicativi e gli scambi di informazioni, anche in questo caso, sono improntati alla massima trasparenza, correttezza e pariteticità tra Organi, hanno finalità essenzialmente conoscitive, e si concentrano su: la delineazione delle attività compiute; le iniziative assunte; le misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

In particolare, l'ODV di ogni Società del gruppo fa riferimento all'ODV della Capogruppo, inviando periodicamente a quest'ultimo:

- le principali verifiche pianificate;
- le relazioni periodiche dei singoli Organismi per il Consiglio di Amministrazione delle rispettive società, in merito alle attività svolte;
- la programmazione annuale generale degli incontri degli Organismi di Vigilanza, ovvero il quadro dei macro-ambiti oggetto di approfondimento nelle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;

Inoltre, gli scambi informativi tra Organismi di Vigilanza, potranno avvenire anche attraverso:

- l'organizzazione di riunioni congiunte, con cadenza annuale o semestrale, volte alla formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi in ragione delle novità normative ovvero alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale;



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 11 di 112

- la creazione di un repository/archivio di raccolta e aggiornamento dei modelli organizzativi delle singole società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (quali ad esempio normative di riferimento, analisi delle novità che contraddistinguono lo specifico panorama normativo e giurisprudenziale, indicazioni giurisprudenziali).

Va evidenziato che il rapporto tra i vari Organismi di Vigilanza è improntato a principi di pariteticità, autonomia e indipendenza, non sussistendo ingerenza gestionale o poteri ispettivi in capo all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo nei confronti degli altri Organismi.

Destinatari del Modello di organizzazione e gestione

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 sono tutti gli esponenti di DALTER: i lavoratori, i dirigenti, gli amministratori e i membri degli altri organi sociali.

Sono altresì destinatari del Modello – tenuti, quindi, al suo rispetto – i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti, nonché tutti partner commerciali, ivi inclusi fornitori, appaltatori e subappaltatori.

Si evidenzia, a tale proposito, che la Società è responsabile, ai sensi del D.Lgs. 231/01, per i reati commessi ne suo interesse o a 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” (vale a dire i soggetti posti in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. a) D.Lgs. 231/01);
- “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali” (vale a dire i soggetti sottoposti all'altrui direzione ex art. 5 comma 1 lett. b) D.Lgs. 231/01);

Ai sensi del medesimo art. 5 comma 2 D.Lgs. 231/01 la Società non risponde, per espressa previsione legislativa, se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il Modello di organizzazione e gestione

Struttura

Il presente Modello di organizzazione e gestione si compone di una “*Parte Generale*” e di più “*Parti Speciali*”, redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dalla Società.

Deve inoltre intendersi far parte del Modello di organizzazione e gestione anche il Codice Etico.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 12 di 112

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’Organo Dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. I lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell’Organo di Vigilanza (OdV).

È peraltro riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione di DALTER la facoltà di apportare al testo, mediante apposite delibere, eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, con l’inserimento di ulteriori Parti Speciali.

Parte generale

- Individuazione e mappatura dei rischi

Ai sensi dell’art. 6, comma 2 lett. a) del D.Lgs 231/2001, l’individuazione e la mappatura dei rischi consistono nell’analisi delle complessive attività aziendali e nell’individuazione delle fasi operative o decisionali che comportano una possibilità di commissione di atti illeciti.

La mappatura dei rischi è sottoposta ad una continuativa attività di controllo e revisione, anche in ragione dei mutamenti strutturali o di attività che DALTER dovesse trovarsi ad affrontare.

- Articolazione di un sistema di controllo

Ai sensi dell’art. 6, comma 2, lett b) del D.Lgs 231/2001, eseguita la mappatura del rischio è necessario prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente nelle aree di attività a rischio.

Le singole Parti Speciali del Modello stabiliscono le linee guida per le misure e le procedure in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione di reati.

Le disposizioni aziendali strumentali all’attuazione, all’aggiornamento ed all’adeguamento del Modello sono emanate alle funzioni aziendali competenti, previa approvazione dell’Organo amministrativo.

Al di là delle descritte procedure, che operano *ex ante*, sono previste verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo *ex post*).

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati sono oggetto di continua rivalutazione al fine di proporre i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche necessarie.

- Designazione dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza (ODV) provvede:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni delle misure e delle procedure predisposte in attuazione del presente Modello, da parte dei dirigenti e dei dipendenti della Società;
- alla proposizione al Consiglio di Amministrazione dell’adozione dei provvedimenti sanzionatori in caso di registrazione di difformità;



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 13 di 112

- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure;
- alla proposta del Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche necessarie.

L'organo opera in modo collegiale ed è del tutto autonomo e indipendente.

Parti Speciali e Codice Etico

Le **Parti Speciali** sono al momento:

- **Parte speciale A** - reati contro la Pubblica Amministrazione e reati di corruzione e concussione
- **Parte Speciale B** - reati societari e corruzione tra privati
- **Parte Speciale C** - reati per violazione di norme antinfortunistiche
- **Parte Speciale D** – reati ambientali
- **Parte Speciale E** - reati contro l'industria e il commercio, falsità in strumenti e segni di riconoscimento
- **Parte Speciale F** - reati informatici e trattamento illecito di dati;
- **Parte Speciale G** - reati contro il diritto d'autore
- **Parte Speciale H** - reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e reati per l'utilizzo di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno con permesso scaduto
- **Parte Speciale I** – reati in materia di antiriciclaggio e autoriciclaggio.

Il **Codice Etico** contiene le regole di natura etica da osservare da parte di tutti i destinatari nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.

Analisi societaria – Metodologia di progettazione del Modello

Core Business: innovazione quale carattere distintivo di DALTER

DALTER ALIMENTARI S.p.A. è leader di mercato nel settore del confezionamento dei formaggi grattugiati e porzionati freschi (formaggi italiani – DOP e tipici – ed esteri) per catering, ristoranti e servizi di ristorazione collettiva. Fondata nel 1978 da un gruppo di imprenditori emiliani che decisero di unire le rispettive specializzazioni nel settore degli imballaggi e del Parmigiano-Reggiano, Dalter ha sempre puntato sulla selezione dei migliori formaggi, da offrire in innumerevoli tagli e da confezionare in modo innovativo.

Un successo, questo, che è il risultato di molti anni spesi nel segno dell'innovazione e della qualità. Innovazione culturale, innanzitutto: DALTER ALIMENTARI S.p.A., infatti, è stata la prima realtà a lanciare sul mercato formaggio grattugiato in atmosfera protettiva. Un prodotto



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 14 di 112

che ha saputo vincere la diffidenza degli italiani, abituati a forme e tranci, modificando profondamente le abitudini di consumo del formaggio.

Da sempre l'**innovazione** è, infatti, il **carattere distintivo di DALTER ALIMENTARI S.p.A.**

La capacità di innovare propria dell'azienda è evidente anche nel lancio di numerosi nuovi pack, sempre nell'ottica di offrire ai propri clienti prodotti dall'elevato contenuto di servizio e di rispondere ai trend sociali in atto, valorizzando anche la componente estetica. Ecco quindi che alla latta di Parmigiano Reggiano da 1 kg, si sono affiancate confezioni come le vaschette monodose, lo shaker di formaggio grattugiato, le grattugie ricaricabili e lavabili in lavastoviglie, fino ad arrivare agli ultimi nati, il sacchetto dosatore stand-up con etichetta "apri & chiudi" e l'elegante cofanetto regalo che abbina le gelatine di vino al trancio di Parmigiano-Reggiano, entrambi a marchio Campirossi.

Ma le novità non hanno riguardato soltanto i pack: nei suoi oltre trent'anni di attività, Dalter ha arricchito la sua gamma di referenze introducendo nuovi tagli - come, ad esempio coriandoli, cubetti, foglie, pepite, scaglie, stick e filetti - e formaggi: infatti, accanto ad eccellenze gastronomiche italiane, come Parmigiano Reggiano, Grana Padano e Pecorino Romano, l'azienda offre oggi una selezione dei migliori formaggi esteri, come Emmenthal, Edamer e Doronico.

Forte di questa vocazione all'innovazione, Dalter Alimentari si è lanciata con grande determinazione in **sfide sempre più impegnative**. Dopo aver consolidato infatti la sua leadership italiana nel settore ho.re.ca. e della ristorazione commerciale e collettiva, l'azienda ha saputo conquistare mercati esigenti, come quelli inglese, francese e spagnolo. Particolare soddisfazione per la Spagna, dove nel 2008 è stata creata una **società con Star Gourmet**, importatore di primo piano con forte vocazione al servizio e per il canale Ho.Re.Ca. **Dalter ne è divenuto fornitore unico nell'ambito dei formaggi**. Il tutto puntando su un'ampiezza di gamma che non ha eguali sul mercato, sull'elevato contenuto di servizio dei prodotti e sulla politica della qualità.

Oltre che ai **mercati esteri**, Dalter Alimentari guarda con estremo interesse anche al canale retail. Nel 2006, infatti, è stato lanciato il **nuovo brand Campirossi**, caratterizzato da una forte identità visiva e pensato per un consumatore - italiano e straniero - giovane, amante della cucina creativa e attento alla qualità dei prodotti.

Per quanto concerne la qualità, altro aspetto distintivo dell'azienda, vale la pena ricordare che nel 2005, **Dalter Alimentari ha acquistato il 50% del Caseificio Colline di Canossa (Monchio delle Olle, provincia di Reggio Emilia)**, e che nel Maggio 2009 **ne ha completato l'acquisizione, divenendone unico proprietario**. Si è quindi compiuto un importante passo verso l'integrazione della filiera produttiva: in questo modo infatti l'azienda



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 15 di 112

può controllare direttamente produzione, stagionatura e distribuzione del Parmigiano Reggiano che commercializza.

Il processo di integrazione si completa grazie alla creazione nel 2011 della società consortile “Colline di Selvapiana e Canossa”, frutto della partnership con il Caseificio di Selvapiana. Il nuovo caseificio, dotato di 21 caldaie e di un magazzino per la stagionatura della capacità di 14.000 forme, consente a DALTER di avere un controllo diretto dell’intera filiera, dalla produzione, alla stagionatura, fino alla distribuzione.

Per DALTER l’innovazione è un motore per lo sviluppo e il progresso aziendale.

Innovazione in termini di qualità e sicurezza del prodotto

Qualità e sicurezza del prodotto sono i valori che DALTER persegue e che hanno consentito alla stessa di ottenere le certificazioni di conformità della filiera produttiva di riferimento.

Infatti, in DALTER il fattore “qualità” è un concetto strettamente collegato anche con gli aspetti della sicurezza, della protezione della salute e della tutela del consumatore.

DALTER ha implementato da anni un Sistema Qualità effettivo ed efficiente, avendo adottato ed efficacemente attuato un Sistema di gestione per l’autocontrollo basato sul metodo **HACCP (ISO 10854:1999)**, nonché sistemi operativi che hanno consentito l’ottenimento di certificazioni basate su standard nazionali e internazionali di qualità e sicurezza nel settore alimentare quali la **BRC (British Retail Consortium) Certification** e la **IFS (International Food Standards) Food Certification**.

Oltre a quanto sopra, DALTER è iscritta nel sistema di **certificazione DOP Parmigiano Reggiano**, ha aderito al Piano di Controllo approvato dal MiPAAF e si attiene al relativo disciplinare di produzione, avendo sottoscritto le necessarie convenzioni con l’Organismo di Controllo a ciò deputato (OCQ PR) per tutte le varie fasi della produzione (magazzini di stagionatura, porzionatore, laboratorio di grattugia).

A tale riguardo, si precisa che le certificazioni / riconoscimenti rilasciati per i soggetti della filiera produttiva del prodotto Parmigiano Reggiano DOP, sono da considerarsi Certificazioni sotto Licenza, il che significa che il mantenimento della certificazione è garantito dall’attività di validazione da parte dell’Organismo di Controllo (OCQ PR), finalizzata a comprovare l’efficacia del sistema di autocontrollo messo in atto dal detentore della licenza e l’effettivo ottemperamento dei disciplinari di produzione, ai quali DALTER si attiene in maniera scrupolosa.

DALTER ha sottoscritto, inoltre, specifica convenzione con il **Consorzio del Formaggio Grana Padano** e con i **Consorzi del Pecorino Romano DOP**, e per la **Tutela del Formaggio Pecorino Sardo**.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 16 di 112

Anche per queste DOP il mantenimento della certificazione è garantito dall'attività di validazione da parte di:

- Consorzio Grana Padano: tramite verifica mensile del registro di carico e scarico e verifica in loco delle giacenze di Grana Padano e verifica etichettatura prodotto confezionato
- Consorzio Pecorino Romano: tramite invio del registro di carico e scarico formaggio
- Consorzio Pecorino Sardo: tramite invio del registro di carico e scarico imballaggi
- INEQ per Pecorino Sardo: tramite invio del registro di carico e scarico formaggio e verifica semestrale dei documenti di tracciabilità

Infine, DALTER dispone e ha adottato uno specifico piano di gestione delle unità di preparazioni in conformità al Reg. CE 889/08 – Art. 63 e s.m.e.i., per il prodotti biologici, il che ha consentito l'ottenimento e il mantenimento della **Certificazione ICEA Prodotto Biologico**.

Il mantenimento della certificazione è garantito dall'attività di validazione da parte di ICEA con frequenza semestrale, finalizzata a comprovare l'efficacia del sistema di autocontrollo messo in atto dal detentore della licenza e l'effettivo ottemperamento alle procedure di produzione, ai quali DALTER si attiene in maniera scrupolosa.

Mercato e distribuzione

Dalter Alimentari adotta da anni una strategia dinamica che si rivolge ai diversi canali, sia in Italia, sia all'estero. Grazie all'elevato livello di innovazione dei processi produttivi e all'attenta analisi delle principali tendenze di consumo, l'azienda è in grado, infatti, di soddisfare le esigenze di molteplici mercati. Oggi la quota del fatturato legata all'export raggiunge il 60% e i mercati maggiormente serviti, oltre a quello italiano, sono quelli di Inghilterra, Francia, Spagna e Germania.

Per quanto riguarda l'Italia due sono i canali in cui Dalter ha acquisito negli anni una leadership ormai consolidata: l'ho.re.ca e l'industria alimentare. Per il canale ho.re.ca, Dalter, attraverso una rete capillare di intermediari e grossisti, selezionati per competenza, affidabilità e qualità di servizio, distribuisce i suoi prodotti ad importanti società di ristorazione collettiva, ristoranti, mense, e società operanti nel catering aereo. Il canale dell'industria alimentare è in continua espansione, per la crescente richiesta di piatti pronti, di cui il formaggio è un ingrediente basilare, per le sue proprietà di condimento e per la sua natura di alimento sano e adatto ad ogni tipo di dieta. Viste le grandi potenzialità di questo canale, l'azienda ha predisposto una ampia gamma attraverso cui sono soddisfatte le molteplici esigenze dell'industria alimentare in termini di tipologia di formaggio, di tagli e di grammature.

La strategia aziendale oltre all'obiettivo di rafforzare la posizione nei diversi canali è da sempre concentrata a oltrepassare i confini nazionali. In quest'ottica si pone la nascita a fine 2011 di Italia Formaggi Ltd, azienda con sede nel Devon, frutto della partnership tra Dalter Alimentari Spa e Gennari Vittorio Spa. La giovane realtà ha come obiettivo quello di importare oltre manica le eccellenze gastronomiche casearie italiane e grazie ad una struttura



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 17 di 112

snella ed efficiente è in grado di rispondere al meglio alle richieste del mercato inglese. Dalter è inoltre stabilmente presente in Spagna dove la partnership con l'importatore specializzato nel food Made in Italy Farmanutrients, sta avendo ottimi riscontri. Rafforzato anche il posizionamento in Germania grazie all'acquisizione avvenuta ad ottobre 2013, di quote societarie dell'importatore di eccellenze gastronomiche, Vip Italia GmbH.

La strategia di internazionalizzazione di medio lungo periodo è volta superare anche i confini europei, e in quest'ottica ad agosto 2015, sono state realizzate le aperture di due nuove filiali commerciali: Dalter Nordic Aps, con sede a Haderslev, in Danimarca, e Dalter Usa Inc., che ha sede invece a New York.

Il mercato nordamericano, in particolare, è sempre più importante: al di fuori dei confini europei, i principali acquirenti di formaggi made-in-Italy sono proprio gli Stati Uniti, dove le esportazioni hanno fatto registrare importanti incrementi. Infine segnali incoraggi arrivano da economie dinamiche come l'area del Sud-Est asiatico e del Medio Oriente.

Struttura Organizzativa

DALTER è una Società per azioni il cui Modello di Governance adottato è il seguente (si allega Organigramma e Mansionario – ALLEGATO II):

- Assemblea

L'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge, dallo statuto, nonché sugli argomenti che l'organo Amministrativo sottopone alla sua attenzione.

- Consiglio di Amministrazione

Il CdA, che può essere composto da tre a un massimo di sette membri, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società essendogli deferito tutto ciò dalla legge e lo statuto non riservano inderogabilmente all'assemblea dei soci.

Attualmente il Consiglio di Amministrazione è composto da tre membri.

Nei limiti di legge tale organo può delegare uno o più dei suoi membri le proprie attribuzioni o tutto o in parte.

E' stato nominato un Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale ricopre anche la funzione di Amministratore Delegato, con conferimento dei più ampi poteri operativi inerenti l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società.

E' stato, altresì, nominato un Amministratore Delegato, che ricopre anche la carica di consigliere, al quale sono stati conferiti i medesimi poteri, già conferiti al Presidente del Consiglio di Amministrazione, con potere di firma e rappresentanza della Società.

L'altro membro del Consiglio di Amministrazione è un soggetto non esecutivo e indipendente.

- Collegio Sindacale e Società di Revisione



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 18 di 112

Il collegio sindacale della Società è attualmente composto da 3 sindaci effettivi (di cui un presidente) e due supplenti.

Il controllo contabile è esercitato da una società di revisione (Deloitte&Touche SpA) iscritta all'albo speciale Consob.

Sistema delle deleghe e delle procure

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) è responsabilità dell'Organo Amministrativo accertarsi che tutti i propri collaboratori, che rappresentano la Società anche in modo informale verso i terzi siano dotati di idonei poteri di rappresentanza legale oppure, in alternativa, di delega scritta;
- b) l'eventuale delega deve contenere:
 - (i) il delegante (soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente)
 - (ii) nominativo e compiti del delegato, coerenti con la posizione ricoperta dallo stesso;
 - (iii) ambito di applicazione della delega (es. progetto, durata, prodotto, ect.)
 - (iv) data di emissione;
 - (v) firma del delegante.

Si intende per “**delega**” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per “**procura**” il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una “procura generale” di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “delega”.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) le procure generali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
- b) la procura può essere conferita a persone fisiche oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa di analoghi poteri;



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 19 di 112

- c) una procedura deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (es. assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento ect.)

Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro:

Con delibera del Consiglio di Amministrazione sono state delegate le attribuzioni delegabili in materia di sicurezza, proprie del datore di lavoro, ad un unico soggetto.

Gestione del sistema di autocontrollo HACCP:

E' stato, infine, nominato un Delegato Funzionale in materia di sicurezza alimentare e quale responsabile del piano di autocontrollo, in relazione a tutte le attività svolte presso il sito produttivo Dalter e presso i siti ove vengono svolte lavorazioni conto terzi, con espressa delega in materia di gestione del sistema di autocontrollo HACCP, nonché responsabile della tutela igienico sanitaria e del controllo qualità della produzione, responsabile dell'etichettatura dei prodotti alimentari, dell'applicazione e gestione dei sistemi di rintracciabilità (Reg. CE 178/02). In virtù di detta delega sono stati attribuiti al Delegato Funzionale tutti i poteri di organizzazione e gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate.

Mappatura dei rischi e identificazione dei processi sensibili

Dall'analisi del funzionamento di DALTER, nonché in generale degli Enti che operano nella filiera alimentare sono stati individuati i seguenti reati presupposto da considerare nell'ambito del Modello:

- **reati contro la P.A. e reati corruzione concussione (cfr. Parte Speciale A)**
- **reati societari e corruzione tra privati (cfr. Parte Speciale B)**
- **reati per violazione di norme antinfortunistiche (cfr. Parte Speciale C)**
- **reati ambientali (cfr. Parte Speciale D)**
- **reati contro l'industria e il commercio, falsità in strumenti e segni di riconoscimento (cfr. Parte Speciale E)**
- **reati informatici e trattamento illecito di dati (cfr. Parte Speciale F)**
- **reati contro il diritto d'autore (cfr. Parte Speciale G)**
- **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e reati per l'utilizzo di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno con permesso scaduto (cfr. Parte Speciale H)**
- **reati in materia di antiriciclaggio e autoriciclaggio (cfr. Parte Speciale I)**

L'Organismo di Vigilanza (ODV)



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 20 di 112

Identificazione dell'Organismo

L'OdV di DALTER ha struttura collegiale ed è nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. Con la medesima delibera detto Organo nomina il Presidente tra i componenti dell'OdV, e determina le risorse umane e materiali (budget) delle quali l'OdV potrà disporre per esercitare la sua funzione.

L'OdV di DALTER è composto da 3 membri effettivi così individuati:

- un professionista esterno, con specifiche competenze legali con il ruolo di Presidente;
 - un professionista esterno esperto in tematiche legali e di sicurezza;
 - un componente aziendale con funzione di Staff rispetto all'Organizzazione, con delega e competenze in materia di HACCP e Assicurazione Qualità;
- in quanto soggetti con provata esperienza ed in modo da attendere nel complesso dell'organismo così definito sia i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione, nonché in possesso di specifiche capacità in tema di attività ispettive e consulenziali e di garantire la conoscenza della compagine societaria.

L'OdV dura in carica tre anni, scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di carica, salvo rinnovo dell'incarico da parte dell'Organo Amministrativo. I suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'OdV. I nuovi nominati scadono con quelli in carica.

In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'Organo Amministrativo.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia. A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo.

Prerogative dell'ODV

L'ODV di DALTER potrà essere supportato da un staff operativo (anche impiegato a tempo parziale) di cui determinerà i criteri di funzionamento ed organizzazione, e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'ODV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alla direzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività della Società.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 21 di 112

In ogni caso, l'ODV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello staff operativo di cui sopra e comunque nell'organigramma aziendale, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'ODV, all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà al Consiglio di Amministrazione della società una richiesta di budget di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società ed in particolare:

- l'ODV presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale (di seguito "Importo") con sufficiente evidenza di dettaglio ed il Consiglio di Amministrazione non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato, in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'ODV, per gli scopi previsti dal presente Modello;
- l'Importo dovrà coprire
 - (i) il compenso di quei componenti dell'ODV che non sono dipendenti della società;
 - (ii) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dell'ODV per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiale messe a disposizione dalla società non si intendono far parte del budget);
- qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'ODV), si rendesse necessarie per l'ODV l'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, il Presidente dell'ODV dovrà formulare richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'importo per far fronte agli eventi o alla circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dal Consiglio di Amministrazione.

Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità

Possono essere nominati membri dell'OdV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- b) l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- c) la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati del Decreto;



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 22 di 112

- d) la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- e) il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

Riunioni, deliberazioni e regolamento interno

L'OdV dovrà seguire le seguenti modalità operative di funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'OdV dovrà riunirsi almeno trimestralmente e redigere apposito verbale della riunione;
- le deliberazioni saranno assunte a maggioranza;

Le attività dell'Organismo (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, e delle riunioni, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc. ecc.) sono disciplinate da un apposito regolamento, formulato e redatto dallo stesso Organismo, senza necessità di alcuna preventiva approvazione e/o nulla osta, da parte di altri organi societari diversi dall'Organismo stesso.

Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello (curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

DALTER potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'OdV, quali ad esempio delle forme di assicurazione.

Funzioni e poteri dell'ODV

All'ODV di DALTER è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di implementazione ed aggiornamento delle procedure di controllo interno in linea con quanto disposto dal Modello

L'ODV di DALTER realizzerà le predette finalità attraverso:



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 23 di 112

- esecuzione di attività di controllo, con la precisazione, tuttavia, che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verifica della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, procedure chiarimenti o aggiornamenti;
- raccolta, elaborazione e conservazione delle infrazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV o tenuta a sua disposizione;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllo dell'effettiva presenza della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e/o del D.Lgs. 231/2001 e proposta dell'adozione delle misure più opportune;
- segnalazione agli organi competenti di eventuali carenze del Modello e proposte di ogni modifica o miglioramento;
- coordinamento con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività all'interno della Società che si renda opportuno (controlli *ex post*).

Le direttive e le indicazioni espresse dall'ODV, per le aree di propria competenza, dovranno sempre essere tenute in debita considerazione da parte degli organi societari nell'espletamento delle proprie funzioni in ordine alle questioni contemplate dal presente Modello.

Coordinamento del sistema di controllo

Come già accennato, l'ODV di DALTER avrà il compito di verificare le attività per la realizzazione di un coerente sistema di controlli nell'ambito delle attività aziendali.

È data facoltà all'ODV di DALTER di acquisire documentazione e informazioni e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle attività a rischio della società.

A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso a tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, alle persone ed a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, tra cui il revisore contabile, e la documentazione da questi predisposta.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 24 di 112

Flussi informativi interni

Obblighi informativi nei confronti dell'ODV

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello di organizzazione e gestione, secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV, da parte del personale e dei collaboratori di DALTER, ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

In particolare, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse per iscritto all'OdV da parte dell'Organo Amministrativo, dei singoli Soci, dei responsabili di funzione e dei dirigenti posti in posizione apicale, nonché dei dipendenti e collaboratori di DALTER, tutte le informazioni utili a tale scopo, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'OdV stesso, tra cui a titolo esemplificativo:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle funzioni aziendali al fine di dare attuazione al Modello (es. report riepilogativi dell'attività di controllo svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni stesse; in particolare, rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili aziendali, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- b) reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- d) 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 di cui al Decreto;
- e) comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati /attuati nei confronti di dipendenti), ovvero notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, a tutti i livelli aziendali, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- f) richieste d'assistenza legale inoltrate da Soci, Amministratori, Dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- g) commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- h) notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza (nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti) delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i) notizie relative a cambiamenti organizzativi;



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 25 di 112

- j) aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- k) significative o atipiche operazioni interessate al rischio, ovvero operazioni di particolare rilievo che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione reati;
- l) mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es: costituzione di “fondi o anticipazioni a disposizione di organi aziendali”, spese di rappresentanza marcatamente superiori alle previsioni di budget ect.)
- m) dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- n) messa a disposizione dei verbali delle riunioni dell’Assemblea dei Soci, dell’Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale;
- o) rapporti contrattuali intrattenuti con la P.A.;
- p) contratti con la P.A. o comunicazioni di erogazioni pubbliche richieste o ricevute;
- q) notizie relative ad eventuali anomalie nelle relazioni con clienti e/o fornitori;

Vengono inoltre creati dei canali di comunicazione “dedicati”, nonché di informazione “diretta” con l’OdV per segnalare informazioni o notizie relative ad operazioni o processi sensibili non in linea con il Modello e/o il Codice Etico, quali l’indirizzo e-mail odv@dalter.it e l’installazione di una cassetta postale, chiusa a chiave, presso il locale caffè dell’accesso agli spogliatoi del reparto produttivo per tutti coloro che non abbiano accesso al portale di posta elettronica.

Dovrà infine, essere portata a conoscenza dell’OdV ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai dipendenti che dai soci, che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello. In particolare, ogni responsabile e/o dipendente della Società dovrà altresì comunicare, sempre in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite.

L’ODV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi.

L’ODV potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono al Consiglio di Amministrazione, agli altri organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell’ODV.

L’ODV può richiedere all’Organo Amministrativo l’emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazioni individuati.

L’OdV, gestirà con assoluta riservatezza le informazioni ricevute in modo da tutelare l’anonimato di coloro che denunceranno eventi non in linea con il Modello Organizzativo e Codice Etico. In particolare, i componenti dell’OdV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 26 di 112

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

DALTER, garantisce a ciascuno dei membri dell'OdV, nonché a coloro dei quali l'OdV si avvarrà per l'espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla Società) la tutela da conseguenze ritorsive di qualsiasi tipo per effetto dell'attività svolta.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito solo ai membri dell'OdV.

Obblighi informativi dell'ODV nei confronti degli organi societari

Annualmente l'OdV presenterà all'Organo Amministrativo, nonché al Revisore ove esistente, una relazione scritta che evidenzia:

- a) l'attività da esso stesso svolta nell'arco dell'anno nell'adempimento dei compiti assegnatigli, ovvero le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
- b) l'attività da svolgere nell'arco dell'anno successivo;
- c) il rendiconto relativo alle modalità di impiego di risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'OdV.

Nonché:

- d) eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello e adottate dalla Società in attuazione e alla luce del Modello e del Codice Etico;
- e) il resoconto della segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- f) le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dall'Ente, con riferimento esclusivo alle attività di rischio;
- g) una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

L'OdV dovrà inoltre relazionare per iscritto, all'Organo Amministrativo ed il Revisore, ove previsto, in merito alle proprie attività segnalatamente:

- a) comunicare senza indugio eventuali problematiche significative scaturite dalle attività e dai controlli svolti;
- b) relazionare immediatamente sulle eventuali violazioni al Modello;



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 27 di 112

- c) il contenuto degli incontri e delle riunioni almeno trimestralmente dovrà essere rendicontato per iscritto mediante redazione di appositi verbali da custodirsi da parte dell'OdV stesso, accessibili in qualsiasi momento all'Organo Amministrativo ed il Revisore.

L'OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- a) comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o processi, qualora dai controlli scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- b) segnalare per iscritto eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
- (i) acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - (ii) evitare il ripetersi dell'accadimento, ed a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall'OdV all'Organo Amministrativo ed al Revisore, richiedendo anche il supporto di strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Revisore, nonché l'Organo Amministrativo, chiedendo che sia convocata l'Assemblea dei Soci, qualora la violazione riguardi i vertici di DALTER, ed in particolare qualora l'illecito sia stato posto in essere da un Socio o un Consigliere di Amministrazione.

Sistema disciplinare

Principi generali

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01, aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la **predisposizione di un sistema sanzionatorio**, da applicare in caso di accertata violazione delle regole di condotta da esso imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 28 di 112

In riferimento alle valutazioni di cui al primo capoverso, compete all'ODV proporre all'organo di competenza l'assunzione delle misure disciplinari.

Criteria per l'irrogazione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio di DALTER si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado di intenzionalità dell'azione o dell'omissione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nelle procedure previste dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alla modalità di conservazione, documentazione e controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso delle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV (fatte salve eventuali ipotesi di reato);
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte di superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello;

Nell'ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento psicologico;
- l'entità del danno e del pericolo per DALTER come conseguenze dell'infrazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;

Il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri:

- gravità dell'inosservanza;



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 29 di 112

- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa)
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla Società;
- eventuale concorso di altri soggetti;
- circostanze aggravanti e/o attenuanti con particolare riferimento alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati

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

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari.

A tale proposito è prevista un'apposita azione di informazione e formazione, volta a rendere noti i contenuti del Decreto 231 e le conseguenze che le violazioni delle sue disposizioni hanno in generale e nello specifico sui dipendenti e collaboratori di DALTER. Le modalità di comunicazione e informazione, meglio descritte nei successivi paragrafi, sono impostate e implementate dalla Società mediante specifiche procedure e programmi di addestramento e formazione.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato nelle aziende dell'industria alimentare, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*) ed eventuali normative speciali applicabili.

L'irrogazione delle sanzioni, anche su proposta dell'ODV, rientra nella competenza dell'Organo Amministrativo ovvero del Responsabile Risorse Umane (Funzione HR) al quale è stato delegato il potere disciplinare sulla base del mansionario pro tempore vigente.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, l'irrogazione di tale sanzione viene comunicata all'Organismo di Vigilanza.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 30 di 112

In ogni caso, sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

In applicazione dei criteri di **correlazione tra gravità delle infrazioni commesse e i provvedimenti disciplinari contenuti nel vigente CCNL applicato in azienda**, e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, sono previste le seguenti sanzioni:

- RICHIAMO VERBALE O SCRITTO

La sanzione del **richiamo verbale** si applica nei riguardi del dipendente che abbia compiuto una lieve inosservanza delle disposizioni e delle procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

Incorre, invece, nel provvedimento del **rimprovero scritto** il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

- SANZIONE PECUNIARIA

Sanzione nei riguardi del dipendente che violi più volte e reiteratamente le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, tra cui la violazione reiterata dell'obbligo di segnalare all'OdV lievi irregolarità, esponendo l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

- SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia violato le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di DALTER arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 31 di 112

comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla “non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo”.

- LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia, adottato nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ovvero posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi e regolamenti, ovvero il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti”, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva, inoltre, la facoltà di DALTER di chiedere il risarcimento di tutti i danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti, dei responsabili e dei preposti

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal Modello sia posta in essere da un dirigente, un responsabile o da un preposto, troveranno applicazione le sanzioni indicate nel contratto collettivo di categoria.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 32 di 112

Anche queste misure disciplinari saranno disposte dal Consiglio d'Amministrazione anche su proposta dell'ODV.

L'OdV verifica che nelle singole lettere – contratto sia inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità (sospensione o licenziamento) delle condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231/2001 e con il Modello aziendale.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori della società, l'ODV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Revisore della stessa, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative, valutate e decise di volta in volta in relazione alla violazione commessa, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione.

Sanzioni nei confronti di collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori autonomi, fornitori esterni

Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori, e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con DALTER, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D.Lgs. 231/2001, potrà determinare, ove previsto e secondo specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivano danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Diffusione e conoscenza del modello nella società

Il Modello e i suoi allegati rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto 231 e sono finalizzati a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa dell'Ente.

DALTER promuove, tramite la funzione HR, la conoscenza del Modello di organizzazione e gestione, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

In particolare, l'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della sua delibera di approvazione, attraverso:



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 33 di 112

- a. l'invio di una email con breve introduzione al Decreto e riferimento a link del sito internet dove scaricare il Modello; indicazione della necessità di leggerlo e condividerlo in quanto parte del contratto;
- b. lettera informativa a firma del Legale Rappresentante di DALTER a tutto il personale, da distribuirsi attraverso la busta paga, sui contenuti del Decreto e del Modello specificando le modalità di consultazione. Verrà, inoltre, consegnato insieme alla citata lettera informativa il Codice Etico redatto ai fini del D.Lgs. 231/01;
- c. invio a tutti i dipendenti già in organico di un *modulo di integrazione contrattuale di dichiarazione di adesione al Modello* da sottoscrivere e portare a mani all'Ufficio Risorse Umane entro un mese dalla ricezione.

Per i neo- assunti:

- a. al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro, viene consegnata copia cartacea del Modello, del Codice Etico e del D.Lgs. 231/01 con spiegazione verbale di cosa si tratta e che l'adesione allo stesso è parte del contratto; che dovrà leggerlo e condividerlo mediante sottoscrizione al momento della firma del contratto di assunzione;
- b. al momento della sottoscrizione del contratto viene richiesta la sottoscrizione dell'apposito *modulo di integrazione contrattuale di dichiarazione di adesione al Modello* attestante, appunto, la ricezione del Modello, la presa coscienza e l'adesione al contenuto del Modello.

Analoga procedura si applica ai rapporti di lavoro con stagisti collaboratori.

Formazione del personale

L'attività di formazione, promossa dalla funzione HR in collaborazione con l'ODV, finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico, ovvero delle policies aziendali, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'Ente.

In particolare, sono previsti diversi livelli di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

La formazione è garantita da:

- un seminario iniziale, seguito da corsi di aggiornamento a cadenza periodica;



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 34 di 112

- pubblicazione sulla intranet aziendale, ove già attiva, del Modello e della normativa collegata;
- dall'invio a mezzo posta elettronica di apposite comunicazioni nel caso di modifiche del Modello in conseguenza dell'introduzione di nuovi reati presupposto, del sistema di deleghe e procure e dell'assetto societario;
- dalla informativa nella lettera di assunzione e da un seminario per i neoassunti.

La funzione HR a tale proposito è deputata a valutare il fabbisogno formativo anche in tale ambito ed effettua tale analisi con cadenza annuale riportandone i risultati in piano di formazione aziendale.

Tali valutazioni vengono effettuate tramite schede di valutazione, e di tutti gli interventi formativi effettuati viene data evidenza su apposito verbale.

Informazione dei collaboratori esterni e dei partner

DALTER promuove, inoltre, la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali ed i collaboratori esterni, non dipendenti della Società.

Questi saranno informati sul contenuto del Modello e del Codice Etico Aziendale fin dal principio del rapporto professionale o commerciale, anche mediante apposite clausole contenute nei contratti.

Verifiche periodiche

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'ODV dell'art. 6, comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, il Modello sarà soggetto a tre tipi di verifiche:

- (i) verifiche sugli atti: annualmente l'ODV procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
- (ii) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'ODV;
- (iii) verifiche delle segnalazioni: annualmente saranno riesaminate tutte le segnalazioni ricevute dall'ODV e dagli organismi dirigenti della Società.

Dei risultati di questa attività di verifica dovrà dare conto, seppure sommariamente, la relazione annualmente predisposta dall'ODV per il Consiglio di Amministrazione prevista nei paragrafi precedenti.

Modello e Codice Etico



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 35 di 112

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello di organizzazione e gestione si integrano con quelle del Codice Etico e, a tal fine, si è ritenuto di ricomprendere il Codice Etico nel Modello stesso.

In ragione di quanto precede, si precisa quindi:

1. il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma della Società, e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti e gli amministratori;
2. il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati;
3. i principi etici contenuti nel Codice Etico, afferenti ai temi trattati nella Parte Generale e nelle Parti Speciali del Modello, costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività aziendali.

Aggiornamento del Modello

Modifiche, integrazioni e variazioni del presente Modello sono adottate dal CdA direttamente o su indicazione dell’Organismo di Vigilanza. Comunque, il Modello può essere aggiornato e modificato solamente previo parere dell’Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve, inoltre, essere tempestivamente modificato quanto intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell’assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l’inadeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato a garantirne l’efficace prevenzione dei rischi. I responsabili delle funzioni aziendali ciascuno nell’ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l’efficacia e l’effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati, e qualora riscontrino l’esigenza di modificarle o aggiornarle, presentano, di concerto con l’Organo Amministrativo, un rapporto documentato all’Organismo di Vigilanza.

Gli allegati, costituiscono parte integrante del Modello e possono essere modificati a cura della funzione aziendale competente, sentito il parere dell’Organismo di Vigilanza.



Data 22/06/2016

Rev. n.: 0 Prima Emissione

Pagina 36 di **112**