



**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

PARTE GENERALE

[APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 09/01/2020]

INDICE

- PARTE GENERALE -	3
SEZIONE PRIMA	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	3
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	3
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO	4
1.3. LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO	5
1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	6
1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	7
SEZIONE SECONDA	9
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OROPAN S.P.A. 9	
2.1. OBIETTIVI E MISSION DELLA SOCIETÀ	9
2.2. MODELLO DI GOVERNANCE	10
2.3. FINALITÀ DEL MODELLO	11
2.4. DESTINATARI	12
2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	12
2.6. CODICE ETICO E MODELLO	13
2.7. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO	13
2.8. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO: FAMIGLIE DI REATO APPLICABILI	14
2.9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	15
SEZIONE TERZA	18
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.1. CAUSE DI INELEGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	23
3.4. FLUSSE INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
SEZIONE QUARTA	28
4. SISTEMA SANZIONATORIO	28
4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	29
4.2. SANZIONI PER I DIPENDENTI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI	30
4.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI	30
4.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DI FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI, PARTNER E CONSULENTI	30
4.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.6. SOGGETTI AI QUALI SPETTA L'OBBLIGO DI RILEVARE LE INFRAZIONI DEL MODELLO	31
SEZIONE QUINTA	33
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO	33
5.1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	33
5.2. INFORMATIVA PER I COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	34
5.3. OBBLIGHI DI VIGILANZA	34
SEZIONE SESTA	35
6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	35
ALLEGATI	37
ALLEGATO 1 – ELENCO REATI ATTUALMENTE INCLUSI NEL D. LGS. 231/2001	37
ALLEGATO 2 – PROTOCOLLI 231	37
ALLEGATO 3 – SISTEMA DISCIPLINARE DI OROPAN S.P.A.	37

- PARTE GENERALE -

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

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 anche il **"D. Lgs. 231/2001"** o, anche solo 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 nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, *nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso (art. 5 comma 1)*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo (i cosiddetti *"soggetti apicali"*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *"soggetti sottoposti"*).

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *"colpa di organizzazione"*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla, la responsabilità

della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato n.1 del presente documento per la descrizione delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla L. n. 48/2008 (art. 24 *bis*);
3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla L. 94/2009 e modificati dalla L. n. 69/2015 (art. 24 *ter*);
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, modificato dalla L. n. 190/2012 (art. 25);
5. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla L. n. 409/2001, modificati con L. n. 99/2009 e modificato dal D. Lgs. 125/2016 (art. 25 *bis*);
6. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla L. n. 99/2009 (art. 25 *bis* 1);
7. Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla L. n. 262/2005 (art. 25 *ter*), modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D. Lgs. 38/2017;
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla L. n. 7/2003 (art. 25 *quater*);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla L. n. 7/2006 (art. 25 *quater* 1);

10. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla L. n. 228/2003, modificati con la L. n. 38/2006, con il D. Lgs. 39/2014 e con la L. n. 199/2016 (art. 25 *quinquies*);
11. Reati di abusi di mercato, introdotti dalla L. n. 62/2005 e modificati dalla L. n. 262/2005 (art. 25-*sexies*);
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla L. n. 123/2007 (art. 25 *septies*);
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti dal D. Lgs. 231/2007 e modificati dalla L. n. 186/2014 (art. 25 *octies*);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 *novies*);
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla L. n. 116/2009 (art. 25 *decies*);
16. Reati ambientali, introdotti dal D. Lgs. 121/2011 modificati dalla D. Lgs. 21/2018 (art. 25 *undecies*);
17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D. Lgs. 109/2012 e modificato dalla L. n. 161/2017 (art. 25 *duodecies*);
18. Reati di xenofobia e razzismo, introdotti nel Decreto dalla L. n. 167/2017 e modificati dal D. Lgs. n. 21/2018 (art. 25 *terdecies*);
19. Reati transnazionali, introdotti dalla L. n. 146/2006.

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. "**Organismo di Vigilanza**");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.

Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OROPAN S.P.A.

2.1. OBIETTIVI E MISSION DELLA SOCIETÀ

Oropan S.p.A. (di seguito "Oropan" o, anche, "la Società"), azienda leader nella produzione di prodotti da forno, affonda le sue origini nell'antica cultura agropastorale dell'Alta Murgia. È proprio ad Altamura, comune della Città Metropolitana di Bari, che nel 1956 Vito Forte, a soli 11 anni, in qualità di dipendente panettiere di un piccolo laboratorio storico chiamato dai suoi concittadini "*il Forno Antico*", pone le basi per quella che diverrà l'unica Società italiana esportatrice di autentico pane d'Altamura negli Stati Uniti d'America.

A distanza di 10 anni da tale inizio, il Sig. Forte, congedato dal servizio militare, apre il suo primo forno. Nel 1974, la domanda di mercato è tale da spingerlo a fondare l'impresa individuale "*Casa del Pane di Vito Forte*".

Oggi, la Società, grazie ad importanti investimenti in Ricerca e Sviluppo, riesce a far rivivere sotto nuove vesti le antiche ricette di panificazione della tradizione pugliese producendo eccellenze gastronomiche, forgiate nei principi di sicurezza alimentare e sostenibilità produttiva.

L'impiego di preziose materie prime, quali ad esempio la semola di grano duro ed il lievito madre, in un approccio *customer oriented* permette ad Oropan di anticipare i trend di mercato a fronte degli innovati bisogni alimentari del XXI secolo. Infatti, è possibile rinvenire, nel portafoglio prodotti della Società, di fianco al tradizionale pane di semola rimacinata di grano duro, una sua versione:

- dotata della prestigiosa certificazione DOP, a testimonianza dell'importanza che ha per la Società la tutela della tradizione e la sua valorizzazione,
- biologica,
- con il 50% di sale in meno,
- integrale,
- con semi di lino e girasole,

oltre la rinomata focaccia ed altri snaks tipici della tradizione italiana quali friselle, friselline e taralli.

La gestione dell'azienda, quindi, è permeata da valori solidi e immutati nel tempo che rappresentano le basi su cui costruisce le strategie aziendali e che influenzano tutti i processi, dalla produzione fino alle relazioni con i clienti.

Oropan, nondimeno, è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e partner commerciali.

A tal fine, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali già adottati alle finalità previste dal Decreto e a predisporre, quindi, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano realizzare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, grazie ad un sistema strutturato di protocolli e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema.

2.2. MODELLO DI GOVERNANCE

La corporate governance della Società, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

Assemblea dei soci: competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione non ha alcuna mansione di carattere operativo ed è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti

opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo statuto – all'Assemblea;

Collegio Sindacale: cui spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dallo Statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;

Organismo di Vigilanza: cui è affidato il compito di vigilare sull'effettività e l'efficacia del funzionamento del Modello nonché di verificarne gli aggiornamenti e la puntuale osservanza da parte di tutti i destinatari;

Società di revisione: incaricata a svolgere l'attività di revisione contabile.

2.3. FINALITÀ DEL MODELLO

Scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di protocolli ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "**Aree di attività a rischio**" commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un reato (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad una costante attività di monitoraggio, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle "Aree di attività a rischio", di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali, in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle "Aree di attività a rischio" e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Attraverso l'adozione e l'aggiornamento del Modello, la Società intende quindi perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;

- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.4. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli organi sociali, il management ed i dipendenti di Oropan nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito i "**Destinatari**").

2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- la mappatura delle aree a rischio e delle attività cosiddette "sensibili" associate, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati;
- la previsione di principi generali di comportamento e di principi di controllo specifici (come esplicitati nelle Parti Speciali e nei Protocolli);
- l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello all'Organismo di Vigilanza;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nello stesso;

- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione dedicata della presente Parte Generale).

2.6. CODICE ETICO E MODELLO

La Società, determinata ad improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei valori fondanti la propria attività, ha adottato il Codice Etico (di seguito, alternativamente il "Codice"), ad integrazione del presente Modello, che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e dei terzi che operano su mandato della stessa (per quanto applicabile allo specifico rapporto).

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico della Società afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

In considerazione dell'esistenza di un Sistema Disciplinare i cui principi etici sono stati integrati con un Codice Etico (rivolto anche a soggetti esterni la Società), Oropan ha provveduto a:

- adottare il Codice mediante delibera dell'organo amministrativo;
- divulgare il Codice a tutti i destinatari, avendo cura di mantenere traccia del processo di divulgazione.

2.7. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha in primo luogo analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le direzioni e funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche e funzionali.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali

(Responsabili delle unità organizzative), che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare l'individuazione delle aree/attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale;
- delle deliberazioni e relazioni degli Organi amministrativi e di controllo in relazione all'assetto di corporate governance attuale;
- dell'impianto normativo aziendale (ad es. regolamenti interni, ordini di servizio);
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- del sistema di controllo interno derivante dalle prassi aziendali;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. "**Matrice delle Attività a Rischio-Reato**"), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società. Detta Matrice delle Attività a Rischio-Reato è custodita presso la sede della Società.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato vengono rappresentate per singola categoria di reato presupposto (secondo la struttura propria degli articoli del D. Lgs. 231/2001) le aree aziendali (c.d. "**Attività sensibili**") potenzialmente associabili ai reati ritenuti di possibile commissione, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi.

2.8. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO: FAMIGLIE DI REATO APPLICABILI

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 nelle attività aziendali che vengono riportate in dettaglio nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato e nelle singole Parti Speciali del Modello.

Più in particolare, in considerazione dell'attività di Risk Assessment, sono risultati potenzialmente realizzabili nel contesto aziendale della Società fattispecie di reato appartenenti alle seguenti famiglie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Reati informatici (art. 24 *bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1);

- Reati societari (art. 25 *ter*);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25 *septies*);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*).

Per il dettaglio delle fattispecie applicabili, si rimanda alle singole Parti Speciali riconducibili alle singole famiglie di reato previste dal Decreto.

2.9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella predisposizione del presente Modello, la Società ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali e sui principi di controllo specifici previsti nel presente documento, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- la Politica Anticorruzione di Oropan per i fornitori;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di istruzioni operative, regolamenti interni, ordini di servizio;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

Il sistema di controllo interno di Oropan come sopra descritto, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi di controllo:

- *tracciabilità*: deve essere ricostruibile la formazione degli atti e le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; ogni operazione deve essere documentata in tutte le fasi, di modo che sia sempre possibile l'attività di verifica e controllo. L'attività di verifica e controllo deve

- essere a sua volta essere documentata eventualmente attraverso la redazione di verbali;
- *separazione di compiti e funzioni*: non deve esserci identità di soggetti tra chi autorizza l'operazione, chi la effettua e ne dà rendiconto e chi la controlla;
 - *attribuzione delle responsabilità*: sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e sono descritte le mansioni di ciascun dipendente della Società; inoltre, sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società;
 - *assegnazione di obiettivi*: i sistemi di remunerazione premianti assegnati ai dipendenti rispondono ad obiettivi realistici e coerenti con le mansioni e con le responsabilità affidate;
 - *poteri di firma e poteri autorizzativi*: i poteri di firma ed i poteri autorizzativi interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa; le procure devono prevedere obblighi di rendiconto al superiore gerarchico;
 - *archiviazione/tenuta dei documenti*: i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura del Responsabile della unità organizzativa interessata o del soggetto da questi delegato, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati. I documenti approvati ufficialmente dagli organi sociali e dai soggetti autorizzati a rappresentare la Società verso i terzi non possono essere modificati, se non nei casi eventualmente indicati dalle procedure e comunque in modo che risulti sempre traccia dell'avvenuta modifica.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun "Destinatario" deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio della Società.

I dipendenti della Società, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle dell'azienda, rispettare le regole aziendali ed attenersi ai precetti del Codice Etico, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile, nonché del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I "Destinatari" devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli dell'azienda o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse dello stesso.

I "Destinatari" hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate:
 - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice;
 - qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
- collaborare con le strutture a ciò deputate a verificare le possibili violazioni.

Il "Destinatario" non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o alle funzioni a ciò eventualmente deputate.

Inoltre, ogni Responsabile di Area/Ufficio ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti;
- promuovere l'osservanza delle norme del Codice Etico da parte dei "Destinatari";
- operare affinché i "Destinatari" comprendano che il rispetto delle norme del Codice Etico costituisce una parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- adoperarsi per impedire, nei limiti delle proprie competenze e attribuzioni, possibili ritorsioni.

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli Organi e con i singoli responsabili delle Direzioni.

L'Organismo di Vigilanza¹ è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Statuto che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, che ne verifica la coerenza ai contenuti del presente Modello. La composizione dell'Organismo è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia ed indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione;
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con il Consiglio di Amministrazione. Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni.

¹ Con riguardo alla durata temporale minima per carica dell'O.d.V, non esiste uno specifico riferimento normativo. A garanzia del requisito dell'indipendenza dell'O.d.V, lo stesso dovrebbe essere costituito con un mandato la cui durata non sia ancorata alla durata del mandato del CdA."

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

3.1. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'O.d.V:

- la sussistenza delle circostanze di cui all'art. 2382 c.c. (Ineleggibilità e decadenza degli amministratori) e quelle di cui all'art. 2399 c.c. (Ineleggibilità e decadenza dei sindaci);
- aver riportato una sentenza di condanna penale passata in giudicato che esclude, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto.

È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito.

È facoltà del Consiglio di Amministrazione deliberare la sospensione da membro dell'Organismo nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui al Decreto, fatta salva la facoltà di una sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio ovvero assoluzione in dibattimento.

In ogni caso è fatto obbligo per il componente dell'Organismo di comunicare al Consiglio di Amministrazione di essere destinatario di un avviso di garanzia.

In caso di sospensione di un membro dell'Organismo, il Consiglio d'Amministrazione provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'O.d.V:

- il verificarsi in corso di mandato di anche una sola delle cause di ineleggibilità o decadenza sopra elencate;
- il venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione, che provvede contestualmente alla sua sostituzione nel rispetto delle modalità previste.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e sentiti gli altri membri dell'O.d.V e il Collegio Sindacale.

L'O.d.V provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Statuto, che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione che ne verifica la coerenza ai contenuti del presente Modello.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello attraverso la verifica di coerenza fra i comportamenti osservati dai soggetti aziendali ed i presidi definiti nel modello;

- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- coordinarsi e collaborare con gli altri organi di controllo;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (ad es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- avvalersi del supporto del personale dipendente della Società, nonché del Datore di Lavoro per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre all'area Legale/Personale l'eventuale adozione delle sanzioni di cui alla Sezione dedicata del presente Modello;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, nel caso di verifica di comportamenti in contrasto con i principi e le norme di

comportamento del modello da parte delle figure apicali della stessa.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Aree/Uffici aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle strutture aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, all'Area/Ufficio competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Ferma la responsabilità civile per l'incarico conferito e fuori dalle ipotesi di concorso nel reato di cui all'art. 110 c.p., dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'Organismo emerge che ad esso sono devoluti compiti di controllo, non in ordine alla potenziale realizzazione dei reati rilevanti ex D. Lgs. 231/01, bensì al funzionamento ed all'osservanza del Modello.

È il Consiglio di Amministrazione il soggetto responsabile dell'omesso adeguamento della Società alle prescrizioni del Decreto, anche in riferimento al corretto esercizio dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'Organismo di Vigilanza.

3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società ed al Collegio Sindacale.

Nell'ambito di tale macro flusso si distinguono due linee di report:

1) Generale su base annuale

All'atto dell'incarico ed all'inizio di ogni anno successivo, l'Organismo comunica il piano delle attività che intende svolgere nel corso dell'anno, con specificazione dell'oggetto delle attività (ad es. verifica della mappatura delle aree a rischio, adeguatezza e rispetto del Modello, adozione di opportune iniziative per la formazione del personale ecc.);

Alla chiusura dell'anno solare, l'Organismo formalizza un report delle attività svolte ed un riepilogo delle risultanze da essa emerse, ivi compreso il riepilogo delle risultanze emerse in esito all'esame dei flussi informativi ricevuti dai soggetti aziendali e ad eventuali accertamenti compiuti in ordine ai processi aziendali a rischio reato;

2) Particolare, su base continuativa

L'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione sulle conclusioni emerse dall'analisi dei flussi informativi ricevuti e dai controlli eventualmente perpetrati sui processi a rischio reato, laddove abbia rilevato particolari situazioni critiche e che richiedano l'intervento del vertice aziendale per l'adozione di eventuali azioni correttive da intraprendere sul Modello ovvero in ordine al soggetto aziendale che abbia tenuto comportamenti difforni rispetto a quanto ivi previsto.

L'Organismo, in quest'ambito non si limita ad adempiere a mero obbligo di comunicazione avverso il vertice aziendale ma compie anche, ove necessario, una valutazione delle singole circostanze rilevate fornendo

proposte di modifiche, non vincolanti, da attuarsi per il superamento delle carenze riscontrate.

Le comunicazioni verso il vertice societario devono avvenire sempre in forma scritta, anche mediante supporto elettronico (ad es. e-mail con ricevuta di lettura) ed essere conservate, da parte dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

In ogni caso all'organismo di vigilanza può essere sempre richiesto dal Consiglio di Amministrazione di dare comunicazioni o presentare relazioni in merito all'attività svolta anche al di fuori delle ipotesi innanzi citate.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aziendali aventi responsabilità operative.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale; a propria volta l'Organismo ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti soggetti per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche. L'Organismo di Vigilanza si relaziona altresì su base periodica (con cadenza almeno annuale) con il Collegio Sindacale prima dell'approvazione del Bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Aree/Uffici della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie e i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, precedentemente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Aree/Uffici (c.d. "*flussi informativi*"), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o

necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificate dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Aree/Uffici;

- su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. "segnalazioni").

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

Inoltre, l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto richiede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società preveda:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal fine è istituito un canale dedicato di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, consistente in:

- un indirizzo di posta elettronica odv@oropan.it.

Reso noto al personale della Società ed al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni, e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando

inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione relativa a violazioni del Modello e/o del Codice Etico, l'Organismo:

- per le violazioni da parte del personale dipendente dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione Risorse Umane e Legale per l'avvio delle conseguenti azioni;
- per le violazioni da parte delle altre figure apicali della Società dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni e, comunque la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- presunte violazioni del Codice Etico.

In aggiunta, le funzioni preposte trasmettono all'Organismo le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure nonché gli interventi correttivi e migliorativi pianificati con conseguente stato di realizzazione.

L'Organismo, con il supporto della Società, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Direzioni tenute al relativo invio.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza - e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA SANZIONATORIO

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, del Sistema Disciplinare aziendale e del Codice Etico.

La definizione e l'applicazione di un sistema di sanzioni rende efficiente l'azione di vigilanza dell'O.d.V ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del Decreto il Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del comma 2, lettera e), del Decreto stesso prevede anche apposite 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.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione del reato e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dagli illeciti che eventuali comportamenti possono determinare.

La Società, pertanto, non è tenuta, prima di agire, ad attendere il termine dell'eventuale procedimento penale e, al contrario, la tempestività della reazione dell'ente alla violazione delle regole di condotta, indipendentemente dalla circostanza che detta violazione integri o meno gli estremi di un reato o determini la responsabilità dell'ente medesimo, è garanzia dell'efficacia del sistema di controllo richiesto dal Decreto.

La Società, alla luce dei principi sopra richiamati, ha predisposto l'Allegato n.3 al presente Modello "**Sistema Disciplinare di Oropan S.p.A.**", parametrandolo alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito ed alle fonti normative di regolamentazione.

Le sanzioni comminabili sono, dunque, diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e la gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta

dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

In ogni caso, resta salva la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatosi in conseguenza dei comportamenti posti in violazione delle prescrizioni del Modello, ivi inclusi i danni causati dall'eventuale applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società. Per ulteriori informazioni di dettaglio ed esemplificazioni di comportamenti non consentiti e dei relativi provvedimenti disciplinari si rimanda all'Allegato n.3 al presente Modello "Sistema Disciplinare di Oropan S.p.A."

4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Le violazioni dei principi di controllo, delle procedure del Modello adottate in attuazione dei detti principi costituiscono illecito disciplinare.

Ai comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono applicabili, fatta eccezione per i richiami verbali, le procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Federpanificatori vigente e nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

In particolare, in caso di (a) violazione delle disposizioni del Modello, delle sue procedure interne (ad esempio il mancato rispetto dei protocolli, la mancata comunicazione delle informazioni richieste all'Organismo di Vigilanza, il mancato svolgimento dei controlli, ecc.), del Codice Etico, del Decreto o di qualsivoglia altra disposizione penale in esso inclusa o (b) mancato rispetto delle disposizioni di cui al Modello nello svolgimento di attività in aree "a rischio" o (c) danneggiamento della Società o l'aver causato una situazione oggettiva di pericolo per i beni della stessa (gli "Illeciti Disciplinari") saranno applicabili i seguenti provvedimenti disciplinari per i Dipendenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

4.2. SANZIONI PER I DIPENDENTI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, le idonee misure in conformità a quanto previsto dal CCNL summenzionato. Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

La Società valuta con rigore le infrazioni del presente Modello attuate dagli amministratori e dai sindaci che sono tenuti a rappresentare l'immagine della Società medesima verso i dipendenti, gli azionisti, gli *stakeholders*. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori di correttezza e trasparenza presuppone che tali valori siano innanzitutto acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali in modo tale da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nell'interesse della Società.

Il presente sistema sanzionatorio, in ogni caso, non incide su quanto già previsto in materia di responsabilità degli amministratori e sindaci nello svolgimento delle loro funzioni dalla normativa vigente nel Codice Civile, da leggi speciali e dallo statuto societario.

In caso di illeciti Disciplinari commessi dagli Amministratori o da Sindaci della Società, l'O.d.V informerà il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto (ad es. dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dei soci con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, revoca per giusta causa, ecc.), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

4.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DI FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI, PARTNER E CONSULENTI

Ogni comportamento posto in essere da fornitori, collaboratori esterni, partner o consulenti che configuri un illecito disciplinare rappresenta un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti e costituisce, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, causa di risoluzione automatica del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

4.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'Organismo ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'Organismo di Vigilanza che hanno violato il Modello, e comunque in generale il Codice Etico e il sistema disciplinare interno, e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4.6. SOGGETTI AI QUALI SPETTA L'OBBLIGO DI RILEVARE LE INFRAZIONI DEL MODELLO

Elemento che la Società ritiene importante nella predisposizione del presente sistema sanzionatorio è l'individuazione dei soggetti che possono rilevare la *notitia* della violazione o dell'inosservanza o mancata applicazione delle misure indicate nel Modello.

La norma dell'art. 6, comma I, lett. b) del Decreto, dispone che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli è stato affidato ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo"*.

È di tutta evidenza, allora, che l'Organismo di Vigilanza, per i compiti demandatigli, è la funzione che più delle altre ha l'occasione di **rilevare** (direttamente o indirettamente attraverso le segnalazioni ricevute, anche anonime) ogni infrazione alle previsioni e discipline del Modello e ciò nei confronti di tutti i soggetti sia di vertice (Amministratori ed eventuali dirigenti) come pure della struttura organizzativa, operativa e di controllo.

Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'Organismo eseguirà un'istruttoria sul fondamento, le cause, e sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.

A conclusione degli accertamenti, assumerà le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione segnalata, alle cause della stessa ed eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello.

Nel caso in cui sia ritenuta fondata la segnalazione e/o sia comunque rilevata la necessità di un aggiornamento del Modello al fine di evitare il ripetersi di analoghi comportamenti, l'Organismo trasmetterà la documentazione corredata di breve report scritto al Consiglio di Amministrazione.

Il procedimento innanzi descritto è **autonomo** rispetto ad altri diversi che attengono, ad esempio, alla disciplina del rapporto di lavoro, ovvero quelli basati su un diverso rapporto contrattuale e, ovviamente, a quelli avanti Tribunali civili o penali.

SEZIONE QUINTA

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Oropan, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione e/o aggiornamento del presente Modello;
- pubblicare il Modello sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura dell'Area Legale/Personale e disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

5.2. INFORMATIVA PER I COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Potranno essere altresì fornite ai Collaboratori Esterni e ai Partner apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Oropan S.p.A. sulla base del presente Modello Organizzativo nonché il testo delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5.3. OBBLIGHI DI VIGILANZA

Tutti i soggetti aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri esponenti/soggetti aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'O.d.V, secondo le modalità previste nel presente Modello e negli appositi documenti normativi aziendali, eventuali irregolarità, violazioni e inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, i soggetti aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto alla Sezione Quarta "Sistema Sanzionatorio".

SEZIONE SESTA

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa all'Organo Amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Area/Ufficio per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Aree/Uffici interessati elaborano e apportano le modifiche alle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – ELENCO REATI ATTUALMENTE INCLUSI NEL D. LGS. 231/2001

ALLEGATO 2 – PROTOCOLLI 231

ALLEGATO 3 – SISTEMA DISCIPLINARE DI OROPAN S.P.A.