

DE PADOVA S.R.L.

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

Versione: 30 novembre 2017

INDICE

PARTE GENERALE	4
1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	5
1.1 INTRODUZIONE.....	5
1.2 FATTISPECIE DI REATO	6
1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	8
1.4 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	9
1.4 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA ..	10
2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE	11
2.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ	11
2.2 MODELLO DI <i>CORPORATE GOVERNANCE</i>	12
2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	12
2.3.1 <i>Consiglio di Amministrazione</i>	12
2.3.2 <i>Direzione Industriale</i>	13
2.3.3 <i>Direzione Amministrazione e Finanza</i>	13
2.4 GLI STRUMENTI DI <i>GOVERNANCE</i> DI DEPADOVA	14
2.5 IL CODICE ETICO.....	14
3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	16
3.1 PREMessa	16
3.2 IL PROGETTO DI DEPADOVA PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001.....	16
4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	17
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI DEPADOVA	17
4.1.1 <i>Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza</i> ..	17
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI 20	
4.3.1 <i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	21
4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	21
5 - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	23
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	23
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI	23
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	24
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI (LADDOVE NOMINATI).....	25
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	25
6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	26
6.1 PREMessa	26
6.2 DIPENDENTI	26

7 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	27
7.1 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO	27
PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
EX D.LGS. 231/2001.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
PARTE SPECIALE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1. FINALITÀ.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
2. LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/2001	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI DI DEPADOVA AI FINI DEL D.LGS. 231/2001 E L'ANALISI DEL RISCHIO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
3.1 <i>Le attività sensibili con riferimento ad altri reati.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
3.2 <i>Le attività sensibili con riferimento ai reati ambientali e sicurezza.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
4. DIVIETI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
5.1 <i>Principi generali di controllo</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
5.2 <i>I protocolli specifici di controllo</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
5.3 <i>Le procedure.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO *EX* D.LGS. 231/2001**

PARTE GENERALE

1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

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

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

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

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

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

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

Il D.Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

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

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi³.

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

² Art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

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

1.2 Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 23, 24, 24-*bis*, 25, 25-*bis*, 25-*bis*1, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quater*.1, 25-*quinqies*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*nonies*, 25-*decies*, 25-*undecies* e 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001 e per i reati indicati dalla L. 146/2006 (“**Reati Presupposto**” e/o “**Reati**”), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art.* 5, comma 1, del Decreto stesso.⁴

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

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001⁵;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati richiamati dall'art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001⁶;
- delitti contro la fede pubblica richiamati dall'art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001⁷;
- reati di contraffazione richiamati dall'art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001⁸;

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

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

⁶ L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 7 della L. 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), diffusione di apparecchiature dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqies* c.p.), intercettazione e impedimento o interruzione illecita di comunicazione informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqies* c.p.), danneggiamento di informazioni dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqies* c.p.), frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinqies*), frode informatica (640-*ter* c.p.).

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

- delitti contro l'industria e il commercio richiamati dall'art. 25-*bis*1 del D.Lgs. 231/2001⁹;
- reati societari richiamati dall'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001 da ultimo modificato con la legge 262/2005¹⁰;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico richiamati dall'art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro la persona richiamati dall'art. 25-*quater.1* e dall'art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001¹¹;
- delitti di abuso di mercato richiamati dall'art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001¹²;
- reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 146/2006¹³;

⁸ Si tratta dei reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

⁹ Si tratta dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis*), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendite di sostanze non genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter*), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari art. 517 *quater*).

¹⁰ L'art. 25-*ter* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2365 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

¹¹ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.). L'art. 25-*quater.1* è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

¹² L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

¹³ I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.Lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro richiamati dall'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001¹⁴;
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio richiamati dall'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/01¹⁵;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore richiamati dall'art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/01¹⁶;
- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria richiamati dall'art. 25-*decies* del D.lgs. 231/01;
- reati ambientali richiamati dall'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamati dall'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/01.

1.3 Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, la società può essere chiamata a rispondere in Italia anche qualora i Reati siano commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per Reati commessi all'estero sono:

- a) il Reato Presupposto deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- b) la società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la Società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti della Società stessa). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli del Decreto in cui vengono riportati i Reati (i.e. da 24 a 25-*duodecies* del Decreto), sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d) se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la società risponde purché, nei suoi confronti, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

¹⁴ L'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

¹⁵ L'art. 25-*octies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter*) e autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1).

¹⁶ L'art. 25-*novies* contempla alcuni reati previsti dalla Legge sul Diritto d'Autore (e, in particolare, dagli artt. 171, 171-bis, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies*) quali, ad esempio, l'importazione, la distribuzione, la vendita o la detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; la riproduzione o il reimpiego del contenuto di banche dati; l'abusiva duplicazione, la riproduzione, la trasmissione o la diffusione in pubblico, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo o cinematografico; l'immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa.

1.4 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

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

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del Reato non deriva da una propria "colpa organizzativa". Nel caso, invece, di un Reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del Reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi.

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

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

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

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.4 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida di Confindustria (**“Linee Guida”**), che, tra il resto, suggeriscono di: (i) mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i Reati Presupposto; (ii) individuare e predisporre specifici protocolli di prevenzione diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire, distinguendo tra protocolli preventivi con riferimento ai delitti dolosi e colposi; (iii) nominare un organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato *budget*; (iv) individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell’organismo di vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio; (v) prevedere specifici obblighi informativi da parte dell’organismo di vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo; (vi) adottare un Codice Etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello; (vii) adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

2.1 Attività della Società

De Padova S.r.l. (“**DePadova**” o “**Società**”) nasce dall’attività imprenditoriale avviata negli anni ’50 da Fernando e Maddalena De Padova, che all’epoca si dedicavano essenzialmente all’importazione e alla commercializzazione di mobili e oggetti scandinavi nello *showroom* di via Montenapoleone a Milano.

Negli anni 60’ inizia l’attività della Società nello stabilimento di Vimodrone, inizialmente volta alla produzione e commercializzazione di mobili ed elementi di arredamento in licenza da soggetti terzi. Successivamente, a partire dagli anni 80’, la Società avvia la produzione e commercializzazione di una linea di mobili e oggetti a marchio “DePadova”, in collaborazione con artisti e *designer* di fama nazionale e internazionale. In quegli anni, il principale *showroom* si trovava in Corso Venezia a Milano.

La Società è stata poi fondata nel 2013 e, a partire dall’aprile 2015 è parte di un gruppo di società, gestito e controllato dalla società Boffi S.p.A. (“**Boffi**”), che è socio unico di DePadova (“**Gruppo**”).

Il Gruppo riunisce i due marchi storici di *design* interno italiano “Boffi” e “DePadova”.

La Società, come da previsione statutaria, svolge l’attività di produzione, commercio (sia all’ingrosso che al dettaglio) e rappresentanza di mobili ed oggetti di arredamento. In particolare, oggi DePadova commercializza arredi di alta qualità per case, uffici e comunità, destinati sia al mercato italiano, ad oggi in via prevalente, sia a quello estero.

A seguito dell’ingresso nel Gruppo, il principale *showroom* della Società è sito in Via Santa Cecilia a Milano (“**Negozi**”).

In Italia, la commercializzazione dei prodotti di DePadova avviene nel Negozi e tramite rivenditori, contattati anche da agenti incaricati dalla Società. All’estero la diffusione, di tali prodotti avviene essenzialmente attraverso negozi in *co-brand* con Boffi appartenenti al Gruppo.

La Società commercializza i propri prodotti anche attraverso “*contract*”, per i quali si intendono “*più forniture multiproprietà*” individuate dalla Società direttamente o per il tramite della propria rete di rivenditori.

Per il segmento di mercato prescelto, la Società non punta su politiche commerciali aggressive, affidandosi maggiormente al perseguimento della qualità come strumento di acquisizione di nuove commesse. A tal fine, alla data di redazione del presente Modello, la Società ha avviato l’iter per l’adozione di un Sistema Gestione Qualità (ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015) e di un Sistema di Gestione Ambiente per l’ottenimento della certificazione secondo la norma UNI EN ISO 14001: 2015.

Per quanto rileva strettamente ai fini dell’applicazione del D.Lgs. 231/01, è importante segnalare come DePadova partecipi a gare indette da soggetti “pubblici” (e, quindi, regolate dal Testo unico sugli Appalti).

La produzione avviene in conto terzi, in quanto DePadova si occupa unicamente dell’assemblaggio finale, laddove necessario.

2.2 Modello di *Corporate Governance*

Attualmente il modello di *corporate governance* di DePadova è un sistema c.d. “tradizionale”; esso prevede l’assemblea dei soci (“**Assemblea dei Soci**”) e un consiglio di amministrazione (“**Consiglio di Amministrazione**” e/o “**CdA**”). Alla data dell’ultimo aggiornamento del presente Modello, l’Assemblea Soci non ha nominato un collegio sindacale, non ricorrendone i presupposti previsti dalla Legge.

L’Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, ha tutte le facoltà per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, salvo quanto riservato in modo tassativo ai soci dalla Legge o dallo Statuto. All’interno del Consiglio di Amministrazione di DePadova è nominato un Presidente e un Amministratore Delegato.

2.3 Struttura Organizzativa

Boffi ha adottato una organizzazione funzionale per la definizione dei ruoli e delle mansioni all’interno del Gruppo, in modo da coordinare le singole attività delle società appartenenti al Gruppo stesso. In buona sostanza, laddove necessario, ogni area di attività operativa delle società del Gruppo è coordinata e gestita dalla corrispondente funzione di Boffi, affinché venga favorita la segregazione dei ruoli e dei compiti all’interno delle singole società così come del Gruppo.

Ciò posto, la struttura organizzativa interna di DePadova, disegnata per garantire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni e dall’altro la massima efficienza possibile, è caratterizzata da una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

La Società ha messo a punto un dettagliato organigramma nel quale è schematizzata l’intera struttura organizzativa e, in particolare, sono specificate: le aree in cui si suddivide l’attività aziendale; le linee di dipendenza gerarchica delle funzioni aziendali; i soggetti che operano nelle funzioni aziendali.

2.3.1 *Consiglio di Amministrazione*

La legale rappresentanza della Società è affidata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha individuato il soggetto di riferimento dotato dei poteri in materia di tutela dell’ambiente e della salute e sicurezza, nella figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione; a tale soggetto è conferito in via esclusiva, attraverso specifico verbale del CdA, l’incarico di eseguire tutte le funzioni e i connessi adempimenti necessari a garantire che l’attività della Società si svolga nel più rigoroso rispetto di tutti gli obblighi di legge previsti per le attività industriali, provvedendo all’adozione di tutte le misure necessarie al pieno rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di gestione rifiuti, tutela delle acque e dell’aria, nonché in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, ed in particolare degli obblighi di cui al decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed

integrazioni, provvedendo in qualità di datore di lavoro all'attuazione di tutti gli adempimenti previsti dalla legge, con tutti i poteri all'uopo necessari e opportuni, nel rispetto della normativa e senza limiti di importo, ivi incluso il potere di delega mediante atto scritto della responsabilità di attività inerenti ai poteri così conferiti, e di revoca delle procure speciali a suo tempo già lasciate per le predette materie.

La gestione strategica e ordinaria della Società è affidata congiuntamente e disgiuntamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, i quali si avvalgono delle seguenti principali funzioni presenti in DePadova:

- a) Direzione Industriale (“DI”);
- b) Direzione Amministrazione e Finanza (“DAF”);
- c) Direzione Commerciale (Italia e Estero); e
- d) Direzione *contract*.

In aggiunta alle menzionate funzioni interne, in ragione del rapporto di Gruppo, DePadova si avvale della collaborazione di alcune funzioni centrali che risiedono in Boffi:

- e) Direzione *Marketing*;
- f) Direzione *Stile*;
- g) Direzione *Ricerca e Sviluppo*.

Di seguito vengono descritti in breve i ruoli ricoperti dalla Direzione Industriale e dalla Direzione Amministrazione e Finanza.

2.3.2 Direzione Industriale

La Direzione Industriale è il soggetto responsabile dell'area tecnica e produttiva. A titolo esemplificativo e non limitativo, la DI ha il compito di: (i) curare i contatti con le autorità locali, provinciali, regionali e nazionali in merito a pratiche di carattere industriale; (ii) dirigere i servizi relativi alla propria aree di competenza, quali la produzione, gli acquisti-approvvigionamenti, la gestione tecnica (industriale), la logistica integrata e il magazzino; (iii) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione e la DAF nella redazione del piano aziendale ed operare per la sua corretta attuazione; (iv) partecipare alla definizione ed attribuzione dei *budget* e collaborare al controllo qualità; (v) fornire pareri sugli atti relativi alle materie di competenza; (vi) garantire la corretta ed efficiente impostazione e gestione della catena di assemblaggio finale della Società; (vii) provvedere alla gestione dei rapporti coi fornitori e coi consulenti; (viii) comunicare efficacemente con le altre funzioni aziendali del proprio servizio così come con altre figure componenti l'organizzazione aziendale.

2.3.3 Direzione Amministrazione e Finanza

La Direzione Amministrazione e Finanza è il soggetto responsabile dell'area amministrativa. A titolo esemplificativo e non limitativo, la DAF ha il compito di: (i) curare i contatti con le autorità locali, provinciali, regionali e nazionali in merito a pratiche di carattere legale, amministrativo e finanziario; (ii) assumere la piena rappresentanza amministrativa di DePadova, in base alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione, in termini sia operativi che organizzativi per l'area di sua pertinenza e dirigerne i servizi; (iii) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nel governo della Società, redigendo, di concerto con altre funzioni aziendali, il piano aziendale ed operando per la sua corretta attuazione; (iv) partecipare alla definizione ed attribuzione dei *budget*; (v) sovrintendere

alla formazione del bilancio, contabilità, finanza, tesoreria; (vi) fornire pareri sugli atti relativi alle materie di competenza; (vii) garantire la corretta ed efficiente impostazione e gestione della contabilità della Società in termini amministrativi ed economico-finanziari, in relazione sia alle necessità informative interne sia alle esigenze di natura contabile e fiscale; (viii) comunicare efficacemente con le altre funzioni aziendali del proprio servizio così come con altre figure componenti l'organizzazione aziendale; (ix) provvedere alla gestione dei rapporti con lo studio fiscale esterno.

Il Responsabile Amministrazione e Finanza ha altresì il compito di sovrintendere alla corretta gestione del personale della Società nell'osservanza delle norme di legge, di quelle contrattuali e delle politiche aziendali. Le macro aree di attività riguardano: (i) selezione e sviluppo risorse umane; (ii) formazione; (iii) gestione risorse umane e relazioni aziendali; (iv) amministrazione del personale.

2.4 Gli strumenti di *governance* di DePadova

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

- i) lo Statuto di DePadova, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- ii) il sistema di procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione al Presidente ed all'Amministratore Delegato, oltre alle procure rilasciate ai dirigenti della Società.

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

Inoltre, con riferimento ai reati ambientali ed ai reati sulla sicurezza sul lavoro, sono state predisposte le Tabelle di corrispondenza, che definiscono in modo puntuale la relazione tra i dettati legislativi, rispettivamente i requisiti delle norme UNI EN ISO 14001 e OHSAS 18001 e la documentazione aziendale; tali strumenti pertanto consentono il controllo della documentazione operativa specifica.

2.5 Il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal codice etico del Gruppo adottato anche in ottemperanza al D.Lgs. 231/01 di cui all'Allegato B ("**Codice Etico**").

Il Codice Etico di DePadova, approvato dal Consiglio di Amministrazione unitamente al presente documento e reso noto a tutto il personale, esprime i principi etici e di deontologia che DePadova riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i Reati e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

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

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

3.1 Premessa

La decisione di adottare un modello di organizzazione e gestione *ex* D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di Reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività ("**Progetto**") volta a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi etici già radicati in DePadova.

3.2 Il Progetto di DePadova per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

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

Per l'individuazione delle Attività Sensibili è stata svolta un'analisi della documentazione societaria, al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

Successivamente sono state effettuate delle interviste con soggetti in posizioni apicali all'interno della Società, quali, ad esempio, il responsabile della funzione Amministrazione e Finanza, il responsabile della Direzione Industriale, il responsabile della Direzione Commerciale (Italia), il responsabile della Direzione Stile e il responsabile della Direzione *Marketing*.

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

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito il presente Modello, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i Reati contemplati dal Decreto.

Il Modello è suddiviso nella presente "Parte Generale", che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (come di seguito definito) e del sistema sanzionatorio, e in una "Parte Speciale" il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di prevenzione e controllo.

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

4.1 L'organismo di vigilanza di DePadova

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

- a) adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (“**Organismo di Vigilanza**” e/o “**OdV**”).

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

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee Guida di Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- i) autonomia ed indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di *staff* in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (ad es. evitare la nomina di chi sia direttamente coinvolto nello svolgimento di Attività Sensibili);
- ii) professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- iii) continuità di azione: requisito in grado di garantire un'efficace e costante attuazione del Modello.

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

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

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con la delibera del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per 3 (tre) anni dalla nomina ed è rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a

nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, un componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti eventualmente rimasti in carica e, in mancanza, con altro soggetto nominato *ad interim* dal Presidente del CdA della Società.

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

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

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

- i) funzioni di amministrazione – nei 3 (tre) esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- ii) sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- iii) condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

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

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

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

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

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

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

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

4.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

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

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

Pertanto, all’OdV è affidato il compito di vigilare in generale:

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

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

- 1) effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- 2) promuovere l’aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di Reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: *i)* alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; *ii)* a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; *iii)* a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- b) il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la

segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;

- c) al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- d) l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

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

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

All'Organismo di Vigilanza deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

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

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

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

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

- i) con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;

- ii) immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di Reati, una comunicazione da presentare al Presidente ed all'Amministratore Delegato.

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

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di Attività Sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

5 - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

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

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

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

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

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

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

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

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL per il settore Legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 3 (tre) quote orarie della normale retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- 5) licenziamento fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla Legge.

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

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

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le Attività Sensibili nella Parte Speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

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

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

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

5.3 Misure nei confronti degli amministratori

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

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

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

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

5.4 Misure nei confronti dei sindaci (laddove nominati)

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

5.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

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

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

6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

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

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

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

6.2 Dipendenti

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

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

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

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

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

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

7.1 Aggiornamento ed adeguamento

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

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

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica.