

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Organizzazione

Trevisan S.p.A.

MOGC 231 – PARTE GENERALE

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001 e s.m.i.

Master

Copia controllata

Copia non controllata

Numero della copia

Approvazione
Amministratore Unico

Data

Firma

Adozione
Amministratore Unico

Data

Firma

Stato delle revisioni

Versione

Data

Descrizione

Autore

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Indice generale della sezione

Modello di organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale	
1.0	Termini e definizioni
2.0	Premessa
2.1	Il contenuto del D.Lgs. 231/01
2.2	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente
2.3	Linee guida di Confindustria
3.0	Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
3.1	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello
3.2	Elementi fondamentali del Modello
3.3	Modello, codice etico e sistema disciplinare
3.4	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico
4.0	Principi di controllo
5.0	Destinatari del Modello
6.0	Organismo di Vigilanza – i requisiti
6.1	Individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza
6.2	Cause di ineleggibilità e decadenza dell'Organismo di Vigilanza
6.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
7.0	Informazione, formazione e aggiornamento
8.0	Sistema disciplinare
8.1	Violazione del Modello
8.2	Segnalazione violazione del Modello - Tutela Lavoratore
8.3	Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo
8.4	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
8.5	Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società
9.0	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello
9.1	Implementazione del Modella ed attuazione dei contrai/i sulle aree di attività a rischia

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

1.0 - Termini e definizioni

Termini e definizioni

Azienda: si intende Trevisan S.p.A.

Attività sensibili: sono le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali attualmente in vigore e applicato in Azienda.

Codice Etico: Insieme di principi utilizzate dall'Azienda nei confronti di: dipendenti, clienti, fornitori, ecc. e finalizzati a promuovere raccomandare o vietare determinati comportamenti, con la finalità di sviluppare costantemente un'etica di impresa, anche indipendentemente da quanto previsto a livello normativo; il documento è adottato dall' Amministratore Unico.

Consulenti: soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto dell'Azienda sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo.

D. Lgs. 231/2001: testo normativo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ex art. 111. 300 del 29 settembre 2000" e successive modifiche ed integrazioni.

Deleghe: si intendono le deleghe di funzione che vanno a costituire l'ossatura portante dell'organigramma funzionale

Dipendenti: si intendono i lavoratori e tutti i soggetti che svolgono in favore dell'Azienda Trevisan S.p.A. una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione dell'Azienda con contratto a tempo indeterminato o determinato, o contratti atipici ex D. Lgs 276/03 e successive modifiche. I lavoratori autonomi, con contratto a progetto, con contratto di somministrazione e gli stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001.

Incaricato di un pubblico servizio: colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Modello Organizzativo o Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D. Lgs. 231/2001.

Politica per la prevenzione dei reati: Obiettivi ed indirizzi generali dell'Ente per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressa in modo formale dalla Direzione.

OdV: acronimo di "Organismo di Vigilanza". Si intende l'organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a sollecitarne l'implementazione e/o l'integrazione e/o la modifica.

Partners: controparti contrattuali dell'Azienda, persone fisiche o giuridiche, con cui si intrattiene una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Pubblica Amministrazione: così come individuata dalla legislazione vigente.

Pubblico ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa (art. 357 c.p.).

Rischio: probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato / illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Rischio accettabile: rischio che può essere ridotto a livello tollerabile per l'organizzazione con i riferimenti agli obblighi di legge, ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non essere aggirato se non fraudolentemente.

Sistema Disciplinare: documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello per inosservanza delle disposizioni previste.

Soggetti Apicali o Apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Trevisan S.p.A., di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso, soggetti di cui all'art. 5 lett. a) D.Lgs. 231/01.

Soggetti sotto posti ad altrui direzione: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale di cui all'art. 5 lett. b) D.Lgs. 231/01.

Stakeholders o Portatori di Interesse: soggetti (persone fisiche o giuridiche)portatori di interesse nei confronti della Società, siano essi interni od esterni alla sfera Aziendale.

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

2.0 - Premessa

Lo scopo del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" è di escludere la responsabilità amministrativa dell'Azienda Trevisan nel caso di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte dei soci, dell'Amministratore Unico, anche di fatto, dipendenti e, in generale, collaboratori.

L'obiettivo specifico è di ottimizzare il sistema di controllo in modo finalizzato al rispetto dei dettami del D.Lgs. 231/2001 e quindi:

- porre le condizioni per prevenire i reati, evitando sanzioni e provvedimenti;
- evitare in ogni caso comportamenti non idonei e non etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei confronti di tutte le parti interessate da parte di chi opera presso l'Azienda (dipendenti, collaboratori) e di chi opera per conto della stessa (fornitori, partner, ecc.).

2.1 - Il contenuto del D.Lgs. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, con il D.Lgs. 231/01 con il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche al contesto internazionale, in particolare in riferimento a:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali;
- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica ratificata con legge n. 48 dell'8 marzo 2008.

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano l'istituto della responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01 coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

È quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda delle gravità del reato e della capacità patrimoniale della società.

Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il D.Lgs 231/2001 prevede e regola i casi in cui il delitto si realizzi solo nelle forme del tentativo.

L'art. 26 stabilisce che "le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del D.Lgs. 231/01". L'Ente non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Gli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di controllo interno alla società, detto Organismo di Vigilanza (OdV), con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di sollecitarne l'aggiornamento.

Tale Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- l'adozione del Codice Etico;
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

PARTE GENERALE
MOGC-GEN

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 s.m.i. - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Art. 24 – D.lgs. 231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24.bis – D.lgs. 231/01
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24.ter – D.lgs. 231/01
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Concussione e Corruzione	Art. 25 - D.Lgs. 231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis - D.Lgs. 231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1- D.Lgs. 231/01
Reati societari	Art. 25-ter- D.Lgs. 231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater- D.Lgs. 231/01
Reati di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater - D.Lgs. 231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies - D.Lgs. 231/01
Abusi di mercato	Art. 25-sexies - D.Lgs. 231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies - D.Lgs. 231/01
Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio	Art. 25-opties - D.Lgs. 231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies - D.Lgs. 231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies - D.Lgs. 231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies - D.Lgs. 231/01
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies - D.Lgs. 231/01
Delitti tentati	Art. 26 - D.Lgs. 231/01
Responsabilità amministrativa degli enti che operano nella filiera degli oli vegetali di oliva	Art.12 L.9/2013
Reati transnazionali	L. 146/06
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies - D.Lgs. 231/01
Reati tributari	Art. 25-quinquiesdecies - D.Lgs. 231/01

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 D.Lgs. 231/01 stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento

I modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6 c. 2 e 3 D.Lgs. 231/01 devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I profili di rischio reato che se commessi da parte dei soggetti apicali o subordinati comportano in capo alla società la

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01 sono indicati dalla stessa normativa .

La previsione della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01 interessa l'Azienda che abbia tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati - o gli illeciti amministrativi - presupposto di cui al D.Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'interesse, è sufficiente che il fatto sia stato commesso per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito . Il criterio del vantaggio, patrimoniale (ad es. la realizzazione di un profitto) o non economico (ad es. una maggiore competitività nel mercato), attiene al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

Diversamente l'ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti di cui al D.Lgs. 231/01 "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Agli artt. 28 - 33 del D.Lgs. 231/01 viene disciplinata la responsabilità qualora l'Azienda modifichi la propria struttura societaria successivamente alla commissione di un reato presupposto. In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni. Nell'ipotesi di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso. In caso di cessione o di conferimento dell'Azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'Azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

Il D.Lgs.231/01 dispone che laddove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi ;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza . Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 a carico degli Enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- **sanzione pecuniaria** da un minimo di € 25.822,84 fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in: interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concesso, divieto di pubblicizzare beni o servizi, **confisca del prezzo o del profitto** del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare) inteso come indicato da Cass . Pen., SS.UU., 27 marzo 2008, n. 26654, **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano solo relativamente ai reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni : l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

idei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ; l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca .

Il D.Lgs. 231/01 prevede, inoltre, che nei casi più gravi il Giudice possa disporre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività .

Il Giudice può altresì applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione per i quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato. I provvedimenti giudiziari definitivi che applicano agli enti le sanzioni amministrative di cui al D.Lgs. 231/01 sono iscritti nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative dipendenti da reato (art. 9 D.P.R.313/02).

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-undecies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.2 - La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, c. 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze :

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi ;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

L'art.6 del D.Lgs. 231/01 dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

2.3 - Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, c. 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria, in data 31.03.2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01".

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 09.04.08 ha provveduto ad approvare dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato :

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni Aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/0;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono :

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie ;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Resta inteso che il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3.0 - Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente Modello è stato adottato dall'Amministratore Unico e potrà essere oggetto di successivi aggiornamenti, in attuazione di modifiche normative, scelte di strategia Aziendale, o a seguito di indicazioni dell'Organismo di Vigilanza . L'Amministratore Unico, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa, ha inteso affidare ad un organismo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sul rispetto di quanto indicato in Modello, nonché di proporre eventuali integrazioni e/o aggiornamenti. Spetteranno comunque all'Amministratore unico le future valutazioni anche alla luce delle osservazioni e/o indicazioni del Collegio Sindacale .

3.1- Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

L'adozione del Modello da parte di Trevisan S.p.A. è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi volto a garantire che l'attività aziendale avvenga nel pieno rispetto della normativa e in un'ottica di prevenzione, oltre alla previsione di sanzioni verso quei comportamenti che possano configurare una delle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'Azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/01.

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di

tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'Azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità :

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'Azienda ;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'Azienda intende attenersi nell'esercizio dell'attività Aziendale;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Trevisan S.p.A. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Trevisan S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici fatti propri dall'Azienda ;
- consentire a Trevisan S.p.A. grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello predisposto da Trevisan S.p.A. si fonda pertanto su un sistema strutturato ed organico di protocolli, nonché di attività di controllo volte a:

- individuare le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che possano essere commessi i reati;
- definire un sistema normativo interno volto a prevenire i reati, al cui interno è previsto l'adozione del Codice Etico;
- un sistema di deleghe, poteri e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- procedure formalizzate per disciplinare le modalità operative e di controllo nelle aree a rischio;
- un organigramma definito, chiaro ed adeguato all'attività da svolgere;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

L'Azienda si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione al modello sia in relazione alle novità legislative. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nel D.Lgs. 231/01, l'Azienda valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali o quanto riterrà necessario.

3.3 - Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento a quanto indicato nel D.Lgs. 231/01, i punti fondamentali individuati da Trevisan S.p.A. nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti :

- mappa delle attività Aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali sensibili, a garantire i principi di controllo ;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ruolo attribuito in Azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli Aziendali delle regole comportamentali e delle procedure;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico.

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo di cui al D.Lgs. 231/01, per la Trevisan S.p.A., non costituisce nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 45001:2018

da considerarsi parte integrante del Modello 231.

Ulteriormente, Trevisan S.p.A. ha adottato un regolamento interno in relazione al trattamento dei dati personali nel pieno rispetto del Reg. EU. 2016/679.

3.3 - Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

Trevisan S.p.A. ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Gli obiettivi che l'Azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione ;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi Aziendali ;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 231/01, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Preme qui precisare che :

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi che l'Azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali ;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, volte a prevenire la commissione di reati, per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda, che possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del D.Lgs. 231/01 medesimo.

3.4 - Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", unitamente al Codice Etico, da considerarsi parte integrante del presente Modello, ed in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, è rimessa all'Amministratore Unico la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera, oltre alle successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento ;
- modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza diverso da quello attualmente previsto, comunque nel pieno rispetto di quanto stabilito dal regolamento adottato per il funzionamento di quest'ultimo;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali ;
- modifica della forma sociale.

Spetta all'Amministratore Unico integrare il presente Modello, in una fase successiva, mediante apposita delibera, con eventuali ulteriori parti speciali relative ad altri ipotesi di reato presupposto ai sensi del D.Lgs 231/01.

Tali determinazioni si giustificano in virtù della necessità di garantire un costante, tempestivo aggiornamento ed adeguamento del Modello alle novità legislative, operative e/o organizzative dell'azienda.

Le proposte di modifica e/o di integrazione del Modello potranno essere avanzate anche dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico alla luce dell'attività di monitoraggio, controllo e vigilanza e ogni qualvolta si riterranno opportune tenuto

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

conto delle novità legislative, operative e/o organizzative.

In ogni caso le decisioni concernenti le variazioni, modifiche, integrazioni del presente Modello restano di competenza dell'Amministratore Unico.

4.0 - Principi di controllo

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione Aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività, è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo :

- **regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività Aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - o definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - o tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione;
 - o chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - o esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - o adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure Aziendali in esame;
- **segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa ;
- **attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni Aziendali ;
- **attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

5.0 - Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali con qualsiasi forma contrattuale di assunzione, ai Collaboratori, ai Clienti, ai Committenti, ai Fornitori, ai Consulenti esterni, agli Appaltatori, i consulenti esterni e i partners commerciali e/o finanziari, e a quanti pur intrattenendo rapporti di collaborazione con l'Azienda non appartengono alle categorie summenzionate.

Tali figure sono tenute al rispetto puntuale di quanto indicato nel presente Modello e al rispetto delle prescrizioni in esso contenute, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti commerciali, di lavoro, assistenza in essere con Trevisan S.p.A., la quale condanna qualsiasi comportamento difforme rispetto alle indicazioni legislative, alle previsioni del presente Modello.

6.0- Organismo di Vigilanza - i requisiti

L'art. 6, c. 1, del D.Lgs. 231/2001 dispone che l'Ente non risponde, oltre che provando l'adozione e attuazione da parte dell'organo dirigente di un Modello di organizzazione idoneo, se prova che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve poter esercitare le proprie funzioni con

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa (anche finanziaria), in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è poi indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello (Trib. Pen. Napoli ord. cautelare del 26.06.07 Gip. Saraceno). Tali caratteristiche presuppongono che l'Organismo di Vigilanza sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, che riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali) e che i membri dell'Organismo di Vigilanza siano estranei alla gestione operativa dell'Ente. (Trib. Pen. Napoli ord. cautelare del 26.06.07 Gip. Saraceno). L'Organismo di Vigilanza è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico è chiamato in ogni caso a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello. A ulteriore garanzia di autonomia, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l' Amministratore Unico dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale lo stesso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). E', inoltre, creato un canale di comunicazione tra OdV e Organo direttivo, come pure un collegamento, nel rispetto dell'autonomia, tra OdV, Collegio sindacale.

- **Stabilità e continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, così da poter esercitare l'attività di monitoraggio, aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare. La continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.
- **Professionalità:** Tale requisito si riferisce alle competenze che i membri dell'OdV devono possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico.
- **Onorabilità:** i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità e devono essere assenti a loro carico sentenze di condanna o di patteggiamento per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (Trib. Pen. Milano, ord. cautelare 20 settembre 2004, Gip. Secchi). Ai fini dell'attestazione di onorabilità i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono essere stati condannati con sentenza passata in giudicato ovvero con sentenza ex 444 c.p.p. per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

6.1 - Individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue :

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale a composizione mista, cioè con membri interni ed esterni, ritenendo che tale composizione garantisca i necessari requisiti di indipendenza e autonomia ;
- la durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'O.d.V. è regolata dal regolamento dell'Organismo. In particolare i componenti restano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff all'Amministratore Unico, riportando direttamente ad esso ed informando il Collegio Sindacale;
- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento.

6.2 - Cause di ineleggibilità, di decadenza e poteri di revoca.

Fatto salvo quanto indicato nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza :

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con soci, Amministratore Unico e con membri del Collegio Sindacale;
- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio;

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, fatti salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stati condannati con sentenza passata in giudicato o soggetti a pena ex 444 c.p.p., fatti salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo di Vigilanza e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito ad uno o più membri dell'Organismo potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita decisione dei soci accomandatari, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti dal presente Modello di Gestione, e dal regolamento disciplinare ;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero un'infermità tale da comportare l'assenza dalle attività dell'Organismo per un periodo continuativo superiore ai sei mesi;
- una sentenza di condanna passata in giudicato o di patteggiamento pronunciata nei confronti di uno dei membri dell'OdV per reati di cui al D.Lgs. 231/01 o reati della stessa indole;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come indicati nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza. ; il venir meno del requisito dell'onorabilità.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza, l'Amministratore Unico provvederà a disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale e degli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, ove non coinvolti - la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo. Si rinvia al regolamento dell'Organismo di Vigilanza per quanto non ulteriormente specificato.

Qualora la revoca del mandato venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, provvederà tempestivamente a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

6.3 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi del D.Lgs.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate :

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- attività di monitoraggio circa l'adeguatezza del modello;
- vigilanza sull'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative Aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame.

L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato dall'organo amministrativo. In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti :

- vigilare sull'effettività del Modello;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento ;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza ;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di :

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza ;
- accedere a qualsiasi documento Aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01;
- 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;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni Aziendali 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.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

6.4 - Flussi informativi

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

Segnalazioni di esponenti Aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate. A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni :

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o, comunque, di condotte non in linea con le istruzioni/procedure adottate da Trevisan S.p.A.;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure Aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a mero titolo esemplificativo :

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli Aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni :

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza dell'Azienda ;
- l'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Segnalazioni dei dipendenti e di terzi

È fatto, quindi, obbligo a tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale, terzi, collaboratori ed ai dipendenti di terze società che collaborino a qualsiasi titolo con Trevisan S.p.A. di riferire tempestivamente, anche in forma anonima qualsiasi evento e/o comportamento, proprio o altrui che contravvenendo a quanto indicato nel presente Modello, possano dar luogo alla violazione di quanto indicato nel D.Lgs 231/01.

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a :

- la commissione di reati presupposto o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- la realizzazione di illeciti amministrativi ;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa ;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

Il mancato adempimento dell'obbligo di informazione è a tutti gli effetti un illecito disciplinare oggetto di specifica sanzione individuata nel sistema disciplinare.

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Modalità delle segnalazioni.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'O.d.V., è stato istituito un "canale informativo dedicato" attraverso l'attivazione di indirizzo mail specifico, reperibile sul sito internet aziendale. Le segnalazioni potranno altresì essere trasmesse per posta presso la sede legale dell'azienda.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, eventualmente ascoltando l'autore della segnalazione e/o il presunto responsabile della violazione. Eventuali provvedimenti che ne possono conseguire sono adottati nel rispetto del sistema disciplinare adottato.

L' Organismo di Vigilanza dovrà valutare anche le segnalazioni anonime, purché circostanziate; resta inteso che l'Organismo di Vigilanza dovrà assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante al fine di evitare qualsivoglia forma di ritorsione o discriminazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'O.d.V. in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall' Organismo di Vigilanza, per un periodo di 5 anni. L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

7.0 - Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'Azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di tutti i soggetti che operano per conto di Trevisan S.p.A.

Trevisan S.p.A. promuove la conoscenza del presente Modello tra tutti i dipendenti, con apposite azioni di comunicazione e formazione ; l'attività di formazione dovrà essere continua, periodica e, quando necessario, anche tempestiva.

Le azioni comunicative prevedono :

- l'inserimento del Codice Etico nel sito internet aziendale al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate;
- la disponibilità del Modello Organizzativo e del Codice Etico per tutti i lavoratori, con le modalità che si riterrà.

La partecipazione alle attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria; pertanto, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento; al Modello adottato da Trevisan S.p.A.; al Codice Etico, al Sistema Disciplinare adottato, a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

Il livello di formazione e informazione è attuato con differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse rispetto alle aree sensibili.

Viene innanzitutto prevista una formazione iniziale rivolta alle persone in organico al momento dell'adozione del Modello che risultino operare nei Processi Sensibili come sopra definiti. Per la restante parte del personale e nei casi di nuovi ingressi in organico successivi all'adozione del Modello è prevista un'apposita modalità di erogazione (anche eventualmente con modalità on-line).

Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

I soggetti esterni che intrattengono con Trevisan S.p.A. regolari rapporti di lavoro e/o commerciali sono informati dell'adozione del modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme a quanto indicato nel Modello stesso.

Pertanto l'Azienda provvederà ad informare i soggetti esterni dell'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché inserirà clausole contrattuali specifiche.

8.0.Sistema disciplinare

L'art. 6, c. 2, lett. e) e l'art. 7 c. 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Al riguardo, è opportuno puntualizzare, come peraltro indicato nel sistema disciplinare adottato da Trevisan S.p.A., che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di sanzionare qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale Aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri :

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale ;
- eventuale recidiva.

8.1 - Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

8.2 - Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la società si è dotata di una procedura interna di controllo "Segnalazione di sospetti-Wistleblowing " con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

8.3 - Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

Trevisan S.p.A. valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica Aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte Aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per Trevisan S.p.A.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, si rinvia a quanto previsto nel codice disciplinare, in ogni caso, è fatta salva la facoltà di Trevisan S.p.A. di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

8.4 - Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

La violazione del Modello adottato da Trevisan S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001 può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto della L. 300/70, per le quali si rinvia a quanto espressamente indicato nel codice disciplinare.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari :

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione ;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 L. 300/1970 s.m.i. e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni di Trevisan S.p.A.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

8.5 - Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dall'Azienda ex D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori,

consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

9.0- Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L'Amministratore Unico provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello stesso alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01 ed alle eventuali mutate condizioni della struttura societaria. Infatti il presente modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" ex art. 6 c. 1 lett. a) D.Lgs. 231/01, sicché le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dell'Amministratore Unico.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento ;
- modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza diverso da quello attualmente previsto, comunque nel pieno rispetto di quanto stabilito dal regolamento adottato per il funzionamento di quest'ultimo;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali ;
- modifica della forma sociale.

Spetta all'Amministratore Unico integrare il presente Modello, in una fase successiva, mediante apposita delibera, con eventuali ulteriori parti speciali relative ad altri ipotesi di reato presupposto ai sensi del D.Lgs 231/01. Tali determinazioni si giustificano in virtù della necessità di garantire un costante, tempestivo aggiornamento ed adeguamento del Modello alle novità legislative, operative e/o organizzative dell'azienda. Le proposte di modifica e/o di integrazione del Modello potranno essere avanzate anche dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico, alla luce dell'attività di monitoraggio, controllo e vigilanza e ogni qualvolta si riterranno opportune, tenuto conto delle novità legislative, operative e/o organizzative.

In ogni caso le decisioni concernenti le variazioni, modifiche, integrazioni del presente Modello restano di competenza dell'Amministratore Unico tenuto conto dei poteri allo stesso conferiti.

9.1 - Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'Amministratore Unico provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso.

L'Amministratore Unico di Trevisan S.p.A. deve altresì garantire l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie.