MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 gennaio 2021

CONTROLLO DEL DOCUMENTO		
REV.	**DATA**	**STORICO**
REV. 00	20 gennaio 2021	Adozione del Modello
REV. 01	07 marzo 2023	Aggiornamento Normativo e Organizzativo

Approvazione del Documento	
DATA 07 marzo 2023	**APPROVATO DA** CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE Presidente del CdA – Pierluigi Acquaviva

SOMMARIO

Premessa 4
1. Dolciaria Acquaviva S.p.A. 4
2. Il Decreto Legislativo N. 231/2001 5
2.1 Le sanzioni nel D. Lgs. 231/2001 6
2.2 Il beneficio dell'esimente 7
2.2.1 Onere della prova: soggetti apicali e sottoposti 8
2.3 Tipologie di Reato analizzate nel Modello 9
3. Il Modello Di Organizzazione, Gestione E Controllo Adottato Dalla Dolciaria Acquaviva S.p.A. 10
3.1 Struttura Del Modello 10
3.2 Finalità e Obiettivi del Modello 11
3.3 La fase di Risk Assessment 12
3.4 Destinatari del Modello 13
3.5 Whistleblowing: principi generali 13
3.5.1 Whistleblowing: presupposti ed oggetto delle segnalazioni 14
3.5.2 Whistleblowing: canali di comunicazione (rinvio) 14
3.6 Aggiornamento del Modello Organizzativo 15
4. Modello Di Governance di Dolciaria Acquaviva S.p.A. 15
4.1 Corporate governance 15
4.1.1 Firma e rappresentanza sociale 15
4.2 Organi di Controllo 16
4.2.1 Collegio Sindacale 16
4.2.1 Società di Revisione 16
4.3.1 Organismo di Vigilanza 16
4.3 Struttura Organizzativa 16
4.4 Strumenti di Governance 17
5. Sistema di Deleghe e Procure 18
6. Armonizzazione del Modello 231 con il Sistema Di Gestione" 20
7. Politica Aziendale "Qualità, Sicurezza sul lavoro e Ambiente" 21
7.1 Responsabilità della Direzione 22
8. Il Codice Etico 22
9. Il Sistema Disciplinare 23
10. Comunicazione e Formazione 23

10.1 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE 24
10.2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE 24
11. ORGANISMO DI VIGILANZA 25
11.1. COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SUE CARATTERISTICHE INTRINSECHE 25
11.2 REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV 26
11.3 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 27
11.4 DURATA IN CARICA 27
11.5 REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA 27
11.6 DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 28
11.7 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV 28
11.8 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE (FLUSSI "DA" L'ORGANISMO DI VIGILANZA) 29
11.9 REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (FLUSSI "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA) 30
11.10 WHISTLEBLOWING: CANALI DI COMUNICAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 31
11.11 TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO 31
11.12 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI 32

PREMESSA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 - adottato dalla Dolciaria Acquaviva S.p.A.– rappresenta per la stessa un atto di responsabilità sociale nei confronti della comunità in cui opera e di tutti i suoi stakeholders (clienti, fornitori, partner, ecc.) legati alla vita dell'impresa.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito "Modello") è stato predisposto tenuto conto delle peculiarità dell'Azienda e della sua struttura organizzativa.

L'organo amministrativo della Società, con il presente Modello, formalizza e descrive i principi, le regole di comportamento e i protocolli di gestione per specifici processi sensibili, atti a prevenire e contrastare il rischio che l'Azienda sia condannata (o indagata) quale responsabile di illeciti derivanti da reati imputabili a soggetti aziendali qualificati.

1. DOLCIARIA ACQUAVIVA S.P.A.

Dolciaria Acquaviva S.p.A., nata nel 1979 come piccola industria dolciaria a conduzione familiare, è oggi un'azienda internazionale consolidata e affermata nel settore dei prodotti da forno surgelati.
La surgelazione consente infatti di conservare gli alimenti in modo naturale e senza conservanti, permettendo ai professionisti del mondo Ho.re.ca e GDO di sfornare ogni giorno fragranti prodotti da forno nel rispetto delle norme e di offrire un'esperienza unica di bontà ai propri clienti.
Pur rimanendo fedele alla tradizione pasticciera italiana, l'Azienda, attenta ai continui mutamenti di mercato e alle diverse esigenze dei consumatori, ha ampliato nel tempo la propria gamma di prodotti da forno surgelati, in buona parte auto-prodotti e in parte anche commercializzati.
Dolciaria Acquaviva oggi ha un catalogo di oltre 600 referenze (dolci e salati), quattro stabilimenti, caratterizzati da impianti all'avanguardia con elevata capacità produttiva - circa 530 milioni di pezzi all'anno - che consentono di lavorare con meticolosi standard qualitativi, combinando innovazione tecnologica e tradizione.
Nonostante le evoluzioni, le scelte dell'azienda continuano a fondarsi sui cardini di qualità degli ingredienti, sicurezza alimentare e realizzazione di "una esperienza" di prodotto.
Per realizzare questi obiettivi, Dolciaria Acquaviva impiega solo materie prime accuratamente selezionate e monitora attentamente tutto il processo produttivo secondo gli standard HACCP e le altre certificazioni peculiari del settore alimentare (BRC, IFS FOOD, RSPO Segregato e la Rain forest Alliance).
Dolciaria Acquaviva da sempre promuove – con consapevolezza e serietà – il principio di sostenibilità, perseguendo la salvaguardia dell'ambiente in tutte le sue scelte aziendali attraverso una strategia volta a raggiungere la massima efficienza e la riqualificazione tecnologica degli impianti.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", in attuazione della legge delega 300/2000, ha introdotto in Italia la responsabilità diretta degli enti, ravvisabile se il reato è posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5, comma 1) e si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

a) soggetti in posizione apicale (art. 5 lett. a) del decreto), i.e. 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) soggetti in posizione subordinata (art. 5 lett. b) del decreto) i.e. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

   Rientrano in quest'ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti ad un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali.

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il reato è posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5, comma 1) e si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato.

Il giudice penale ha, dunque, la competenza per giudicare parallelamente, tanto la responsabilità delle persone fisiche cui è attribuita la commissione del reato, quanto la responsabilità dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato viene commesso.

In proposito, va osservato che il Decreto chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che potrebbe non essere individuato o non essere imputabile, ovvero beneficiare di specifiche cause estintive del reato o della pena (ad es. prescrizione o indulto), senza che tali eventi abbiano effetto anche sul procedimento a carico dell'Ente[1].

Per questo motivo, la responsabilità dell'ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un

[1] Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del Decreto «*La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia*».

sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei reati (c.d. colpa in organizzazione): in altri termini, sia che il reato scaturisca da una deliberata politica aziendale dedita al crimine, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano delle attività aziendali, la rimproverabilità dell'ente consiste nell'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza ed in particolare nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione e controllo del rischio reato, verificabile nella sua idoneità ed efficacia prevenzionale dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella – conseguente alle prime – delle persone giuridiche che dal reato abbiano tratto beneficio.

2.1 Le sanzioni nel D. Lgs. 231/2001

L'impianto sanzionatorio introdotto dal Decreto mira non soltanto a colpire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietandone e/o limitandone l'esercizio dell'attività. In particolare, l'art.9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

a) pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
b) interdittive, applicabili, di regola su base temporanea, nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione di reati secondo una graduazione di intensità afflittiva che prevede:
    i. l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
    ii. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
    iii. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
    iv. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
    v. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Preme inoltre evidenziare che le misure interdittive sono applicabili anche in via cautelare – prima della definizione del giudizio di merito a carico dell'Ente, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente stesso, ovvero pericolo di reiterazione del reato – sin dalla fase delle indagini preliminari.
Inoltre, sono previste, a titolo di sanzione accessorie:

a) la confisca del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazione, al fine di evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione di reati;
b) la pubblicazione della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

2.2 Il beneficio dell'esimente

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità da reato per la Società che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima del fatto-reato occorso, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello in concreto verificatosi.

Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'Ente dovrà provare:

a) di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;

b) di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza del modello, costituendo al suo interno apposito organismo di vigilanza.

Il decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazioni nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3, del Decreto).

Infine, il profilo dell'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

2.2.1 Onere della prova: soggetti apicali e sottoposti

Il Decreto prevede espressamente che, pur in presenza di reati presupposto di sanzione 231, al ricorrere di determinate condizioni la Società possa beneficiare di un meccanismo "esimente" dalla propria responsabilità.

Tale esimente varia in funzione del soggetto che abbia compiuto il reato. In particolare, laddove il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa dell'Ente sarà esclusa se l'impresa riesce a dimostrare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del reato;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'impresa, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza e Controllo, di seguito OdV);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nel secondo caso, laddove il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa sussiste nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che i soggetti apicali mantengono verso tali persone. Si prevede, però, all'art. 7 comma II, che: "*in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'impresa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La responsabilità dell'Ente è, infine, esclusa (art. 5 comma II del Decreto) se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Tuttavia, il ricorrere, accanto all'interesse o al vantaggio dell'ente, di un interesse personale dell'autore della condotta illecita o di terzi soggetti,

non vale di per sé ad escludere la sussistenza della responsabilità dell'ente che, come già rilevato, è autonoma rispetto a quella delle persone fisiche.

2.3 Tipologie di Reato analizzate nel Modello

Nella costruzione del Modello, al fine di garantirne l'effettiva adozione da parte della Società, è molto importante effettuare un'analisi delle modalità di attuazione dei reati presupposto 231, considerando soprattutto la "storia" della Società, la particolarità del contesto economico in cui opera, nonché le dimensioni e la struttura organizzativa con cui svolge la propria attività.

Ai fini della predisposizione del presente Modello sono state prese in considerazione, in prima battuta e con riserva di approfondire le altre tipologie di reato richiamate dal Decreto in una seconda fase, le fattispecie di seguito riportate:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 D.lgs. 231/01);
- Reati informatici (art. 24-bis D. Lgs. 231/01);
- Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter D. Lgs. 231/01);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 D. Lgs. 231/01);
- Reati societari (art.25-ter D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D. Lgs. 231/01);
- Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 25-septies D. Lgs. 231/01);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 - opties D. Lgs. 231/01);
- Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies. 1 d.lgs. 231/01);
- Reati 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);
- Reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D. Lgs. 231/01);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020].

Dette fattispecie saranno oggetto di puntuale trattazione nelle parti speciali del presente Modello, oltre ad essere il punto di riferimento normativo degli specifici protocolli "*diretti a programmare*

la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire" ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto.

3. Il Modello Di Organizzazione, Gestione E Controllo Adottato Dalla Dolciaria Acquaviva S.p.A.

Alla luce di quanto premesso in relazione al D.Lgs.231/2001, Dolciaria Acquaviva S.p.a. formalizza e descrive, nel presente documento di sintesi del Modello, nelle parti speciali allegate allo stesso, nonché nei protocolli di gestione di specifici processi sensibili, un complesso organico di principi, regole e strumenti di controllo, funzionale alla realizzazione e alla capillare gestione di un sistema organizzativo atto a prevenire e contrastare efficacemente il rischio di reati che, ai sensi del Decreto, comportino la responsabilità amministrativa della Società.

L'organo amministrativo della Società – tenuto conto delle risultanze della mappatura delle attività a rischio reato formalizzate in apposito documento di risk assessment che ha preceduto l'implementazione del presente Modello – ha adottato e implementato un sistema strutturato e organico di regole, procedure e attività di monitoraggio volto a prevenire il rischio che la Società sia indagata o condannata quale responsabile di illeciti derivanti da reati imputabili a operatori aziendali o a persone comunque ricollegabili all'organizzazione aziendale.

Dolciaria Acquaviva S.p.a. ha altresì predisposto il presente modello, tenendo in debito conto, oltre alle risultanze del risk assessment, anche le indicazioni contenute nelle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.

3.1 Struttura Del Modello

Il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 si compone di una parte "generale", una parte "speciale" e una serie di allegati. Tale suddivisione risponde all'esigenza di un più efficiente futuro aggiornamento, posto che i vari documenti sono aggiornabili separatamente, ciascuno contraddistinto da un codice e da una data di edizione che consentirà di mantenerne traccia e di salvaguardare la riservatezza di alcune sezioni (es. le fattispecie di attività sensibili al rischio di reato che saranno dettagliate nella Parte Speciale del documento).

La Parte Generale del Modello di seguito formalizzata, si compone delle seguenti sezioni: a) riferimenti normativi; b) obiettivi del Modello 231 e criteri seguiti per la sua redazione; c) destinatari del modello; d) aggiornamento del modello; e) sistema di corporate governance; f) organi di controllo; g) struttura organizzativa; h) sistema di deleghe e procure; i) armonizzazione del modello 231 con il sistema di gestione integrata "qualità e ambiente" l) Politica aziendale; Codice Etico m) sistema disciplinare; n) sistema di comunicazione infra-aziendale del Modello e criteri di formazione del personale sui protocolli comportamentali da esso prescritti; o) istituzione dell'Organismo di Vigilanza e descrizione dei suoi tratti costitutivi e dei relativi compiti.

Costituisce parte integrante della Parte Generale anche il Codice Etico posto a specifico presidio delle prescrizioni del Modello.

La Parte Speciale del Modello – formalizzata in un documento separato rispetto alla presente Parte Generale - dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione nella fase di risk assessment, evidenziando in particolare:

- i reati astrattamente perpetrabili;
- le fattispecie di attività sensibili al rischio reato;
- le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle fattispecie di attività sensibili;
- i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

3.2 Finalità e Obiettivi del Modello

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato e organico di prescrizioni, protocolli ed istruzioni di lavoro nonché di attività di controllo volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplati dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio e la loro proceduralizzazione, il Modello si propone le seguenti finalità:

1. determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Dolciaria Acquaviva S.p.A. nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
2. ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Dolciaria Acquaviva S.p.A. in quanto – anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali ed organizzativi cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
3. consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati attraverso un'azione costante di monitoraggio delle aree di attività a rischio.

Punti essenziali del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e dei presidi istituiti per finalità di prevenzione dei reati ed il coinvolgimento degli operatori aziendali nell'attuazione degli stessi;

- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'Azienda, con evidenza delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'applicazione ed il rispetto, in tutte le attività aziendali, del principio della separazione delle funzioni (segregation of duties) in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi e dispositivi coerenti con le responsabilità assegnate e le mansioni in concreto disimpegnate da ciascun operatore;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché dell'efficace attuazione del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

3.3 La fase di Risk Assessment

Il lavoro di *risk assessment* è stato condotto da un team di lavoro integrato, formato da referenti interni e consulenti esterni, nel rispetto della seguente metodologia operativa:

- intervista diretta al/i referente/i aziendale/i nell'area dipartimentale considerata;
- esame della documentazione aziendale acquisita;
- evidenza dei possibili incroci tra l'area di riferimento e le varie ipotesi di reato richiamate dal decreto 231, con la descrizione delle modalità di attuazione dei reati che potrebbero implicare una responsabilità dell'Ente da reato e delle specifiche attività esposte a tale rischio (c.d. attività sensibili);
- stesura delle schede tecniche di risk management e attribuzione del livello di rischiosità all'Area dipartimentale esaminata, sulla base dei seguenti parametri standard di adeguatezza del sistema di controllo interno:
    - autoregolamentazione: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili (procedure formalizzate, prassi di lavoro e controlli esistenti);
    - tracciabilità: verificabilità, ex post, anche tramite appositi supporti documentali, del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili;
    - segregazione di ruoli e funzioni: suddivisione delle attività e dei relativi privilegi per i vari processi aziendali, tra più utenti, al fine di ottenere la contrapposizione di ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla l'attività;
    - sistema deleghe e procure: coerenza tra i poteri autorizzativi e di firma eventualmente conferiti e le responsabilità organizzative e gestionali assegnate a ogni funzione/direzione;
    - rapporti con la P.A. e Autorità di Vigilanza;

- Condivisione della mappatura delle aree e dei processi sensibili con i referenti aziendali intervistati;
- Condivisione delle priorità identificate rispetto ai gap rilevati e pianificazione delle azioni correttive che saranno rappresentate nella Parte Speciale.

3.4 Destinatari del Modello

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dal personale dipendente, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono, quindi, considerati "Destinatari" del presente Modello:

1. Organi sociali (Soci, CDA, nonché qualsiasi altro soggetto che eserciti, anche in via di fatto, poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società);
2. Personale dipendente formalmente inquadrato in organico sia sulla base di contratti di lavoro subordinato sia sulla base di rapporti libero-professionali;
3. Consulenti non inquadrati in organico e chiunque eroghi (in forma individuale o associata) prestazioni in nome e/o per conto della Società o comunque sotto il Suo controllo.

A tutti i destinatari è fatto esplicito divieto di tenere qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, anche se realizzato nell'interesse della Società o al fine di recarle un vantaggio.

3.5 Whistleblowing: principi generali

I destinatari del Modello che vengano a conoscenza di eventuali situazioni di rischio di commissione di reati nel contesto aziendale o comunque di condotte che si pongano in contrasto con le prescrizioni del Modello poste in essere da altri destinatari, hanno l'obbligo di segnalarle tempestivamente all'organismo di vigilanza di cui al successivo § 12 e ss. Infatti, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con la Società nel garantire effettività e cogenza al Modello, rendendo note, senza ritardo, situazioni di rischio (possibilmente prima che sfocino in illeciti penalmente rilevanti) od anche di illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

A tal fine la Società adotta, con il presente Modello, un sistema di gestione virtuosa delle segnalazioni in conformità all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto[2]. Tale sistema - c.d. "*whistleblowing*"[3] - da un lato contribuisce ad individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro

[2] Comma introdotto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

[3] Il termine, di derivazione anglosassone (trad. "soffiata"), indica, nei sistemi di controllo interno, uno strumento mediante il quale i soggetti appartenenti ad una determinata organizzazione (pubblica o privata) segnalano a specifici individui od organismi interni

serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni. Al contempo, la società adotta uno specifico sistema disciplinare mirato alla tutela **a**) della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e **b**) della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

3.5.1 Whistleblowing: presupposti ed oggetto delle segnalazioni

L'obbligo di segnalazione vige ogni qual volta il destinatario del Modello abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti - di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi ad aggirare le prescrizioni del Modello, realizzati da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione.

In particolare, la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di condotte:

1. comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati "presupposto" richiamati dal D.Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
2. violazioni del modello 231 della Società, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand'anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello organizzativo.

In entrambi i casi, la Società e l'organismo di vigilanza hanno l'obbligo, sanzionato dall'apposito codice disciplinare allegato al presente Modello, di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (in primis, i nomi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.

3.5.2 Whistleblowing: canali di comunicazione (rinvio)

I canali individuati dalla Società quali mezzi (interni od esterni all'organizzazione aziendale) attraverso i quali veicolare le segnalazioni saranno oggetto di trattazione nei paragrafi successivi dedicati all'organismo di vigilanza (infra, § 12 e ss.).

all'organizzazione stessa una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri membri dell'organizzazione.

3.6 Aggiornamento del Modello Organizzativo

Il Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto: quindi, la sua adozione e le sue eventuali successive modifiche e integrazioni rientrano nelle competenze dell'Organo Amministrativo di Dolciaria Acquaviva, da esercitarsi con apposita delibera, in cui il Consiglio di Amministrazione dichiara di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

1. modifiche legislative che importino l'introduzione di nuovi reati nella sfera di responsabilità dell'ente rispetto a quelli considerati nella stesura originaria del Modello;
2. avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sulla reale efficacia del medesimo;
3. cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni straordinarie ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della struttura societaria.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare ai vertici aziendali ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Delegato che, a sua volta, le sottoporrà al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale.

4. MODELLO DI GOVERNANCE DI DOLCIARIA ACQUAVIVA S.p.A.

4.1 Corporate governance

Dolciaria Acquaviva ha adottato un sistema di amministrazione di tipo tradizionale, prevedendo un Consiglio di Amministrazione investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società e può quindi compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali esclusi soltanto quelli che la legge riserva all'assemblea degli azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Amministratore Delegato (AD) conferendo allo stesso i poteri necessari per dirigere e gestire l'attività sociale.

4.1.1 Firma e rappresentanza sociale

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno la firma sociale e la rappresentanza legale della società.

4.2 Organi di Controllo

4.2.1 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti, ha il compito di vigilare (con atti di ispezione e controllo) sull'osservanza della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione, nonché di controllare l'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo e contabile della società.

Inoltre, il Collegio Sindacale vigila sull'adeguatezza e funzionalità del sistema di controlli interni, nonché del sistema di gestione e controllo dei rischi.

4.2.1 Società di Revisione

L'attività di revisione dei conti ai sensi dell'art. 2409-bis cod. civ. è stata affidata alla Società di Revisione KPMG S.p.a.

4.3.1 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è composto da tre membri e svolge tutte le attività connesse al suo ruolo nell'ambito del Modello ovvero vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo e di assicurare il relativo aggiornamento.

4.3 Struttura Organizzativa

La Società ha adottato un sistema organizzativo basato sulla segmentazione strutturata ed organica dei ruoli e delle responsabilità (c.d. segregation of duties – separazione dei compiti), al fine di garantire:

1. la tracciabilità / trasparenza delle decisioni assunte nell'ambito dei processi a rischio di reato;
2. l'adozione di un sistema di deleghe e procure, in modo da individuare e contrapporre per ogni processo:
    - Chi fa – che cosa – quando;
    - Chi autorizza – che cosa – quando;
    - Chi controlla – che cosa – quando;
    - Chi ha potere di firma – come (congiunta/disgiunta) – per che cosa.

La predetta segmentazione è posta a salvaguardia del principio-cardine del "sistema 231", secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo, rendendo effettiva la separazione tra chi esegue materialmente un'attività, chi l'autorizza e chi è deputato al controllo della stessa.

In tal modo, eventuali operazioni illecite richiederanno necessariamente l'accordo di più soggetti, volto ad aggirare, mediante frode, le prescrizioni del Modello: la prova di tale elusione – che emerge dalle risultanze del sistema complessivo di gestione e prevenzione degli illeciti "231" (Modello Organizzativo, Codice Etico, singoli protocolli) – è tale da escludere la responsabilità dell'ente.

Il rispetto di un sistema coerente di segmentazione dei ruoli e delle responsabilità costituisce altresì presidio primario di trasparenza, lealtà e correttezza del nuovo governo societario nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini di salvaguardia dell'immagine, del buon nome aziendale e del rapporto di fiducia instaurato con i clienti e con i terzi in generale.

L'assetto organizzativo aziendale, come può evincersi anche dall'organigramma allegato al presente Modello, (cfr. Allegato I) prevede al vertice aziendale il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato dai quali dipendono gerarchicamente e funzionalmente tutte le funzioni aziendali.

In posizione di autonomia e indipendenza funzionale da ogni altra posizione apicale – compreso il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato – è stata istituita la figura dell'Organismo di Vigilanza, prevista dall'art. 6 del Decreto, a presidio della efficace attuazione del Modello Organizzativo anti-reato.

4.4 Strumenti di Governance

I principali strumenti di *governance*, di cui la Società si è dotata, sono:

1. Lo **Statuto sociale** che, 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.
2. Il **Codice Etico** che esprime i principi etici e di deontologia della Società.
3. L'**Organigramma** che consente di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
4. Il **Manuale della gestione integrata "Qualità e Ambiente"** *(in fase di aggiornamento e ufficializzazione)* che esprime la politica, gli obiettivi, la struttura organizzativa, le interazioni tra i processi del sistema e le logiche gestionali che devono

essere attuate all'interno dell'Azienda per realizzare il corretto funzionamento del Sistema di Gestione integrata Qualità e Ambiente.

5. Il **Manuale di Autocontrollo (MHACCP)** realizzato sui principi dell'HACCP (Hazard analysis and critical control points, "Analisi dei rischi e controllo dei punti critici") dettati dal Regolamento CE n. 852/2004.
6. Il **Documento di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro** (DVR), che identifica, valuta e gestisce i rischi ai quali risultano esposti i lavoratori, in conformità alla normativa applicabile in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.).

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati dalla Società (sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengono formate ed attuate le decisioni dell'Ente, in ossequio a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. b), del D. Lgs. 231/01.

5. Sistema di Deleghe e Procure

Il tema della delega assume nell'ambito del D.lgs. n 231/2001 un profilo rilevante. Il D.lgs. n. 231/2001 dispone infatti (art. 6, comma 2°) che in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 finanziare idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure introdotte nel modello.

Come più volte sottolineato in sede di enunciazione dei principi generali dei Modelli 231 al fine di realizzare efficacemente il principio di separazione dei compiti, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo, si rende opportuno che il Vertice aziendale deleghi formalmente alcune attività ed i relativi poteri di intervento, mantenendo compiti di controllo, più o meno incisivi ed ampi, in relazione alla materia delegata ed alla qualifica/livello dei delegati.

Per "delega" si intende lo strumento organizzativo aziendale che serve ad attribuire ad un soggetto diverso dal destinatario istituzionale della norma penale, gli obblighi e le responsabilità dalla norma individuate come spettanti originariamente al delegante.
I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati, con valenza di portata generale, dal nuovo Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (art. 16 D.lgs. 81/2008), secondo i quali:

a) la delega risulta da atto scritto recante data certa;
b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
c) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
d) il delegato deve essere provvisto dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
f) alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per "procura" si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui un soggetto (detto rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (detto rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

a) le procure generali – preordinate alla cura di tutti gli affari dell'ente rappresentato (o ad una categoria di affari) - vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda;
b) le procure speciali – che riguardano il compimento di specifici atti - descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa.

Le procure conferite si estinguono con il compimento, da parte del procuratore, degli atti per cui era stata conferita la procura; con la morte del procuratore o del rappresentato; con la revoca da parte del rappresentato; con la rinunzia da parte del procuratore o con il fallimento del rappresentato.

6. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL SISTEMA DI GESTIONE"

Al fine di evitare ridondanze e sovrastrutture atte a creare diseconomie che rischierebbero di appesantire le attività di gestione e controllo del Modello, sino a vanificarne potenzialmente le fondamentali finalità previste dalla norma, Dolciaria Acquaviva S.p.A ha deciso di operare un'armonizzazione del Modello 231 con i sistemi di gestione adottati e di considerare parte integrante del presente Modello tutte le procedure aziendali in essere nonché le certificazioni ad oggi implementate:

- Sistema BRC Global Standard for Food Safety, standard di sicurezza alimentare atto a garantire che i prodotti a marchio siano ottenuti secondo canoni qualitativi ben definiti e nel rispetto di requisiti minimi per tutti i siti produttivi;
- International Food Standard (IFS) che ha lo scopo di favorire l'efficace selezione dei fornitori food a marchio della GDO per tutti i siti;
- Certificazione RSPO e Rainforest Alliance che garantisce i prodotti ottenuti con olio di palma provenienti da coltivazioni gestite secondo criteri di sostenibilità ambientale e sociale;
- Standard ICEA per i prodotti vegetariani e vegani;
- ISO 22005;
- FDA (Stati Uniti);
- Bollo CE (per aziende che lavorano prodotti di origine animale).

Questa scelta strategica è idonea ad assicurare il corretto funzionamento del Modello nel tempo, in quanto consente di integrarne le prescrizioni e i protocolli di gestione delle attività sensibili, nel flusso dei processi aziendali correnti.

Pertanto, anche nella predisposizione del Modello 231, si è tenuto conto di tali sistema, integrandolo, ove giudicato necessario, in modo da renderlo idoneo a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle fattispecie di attività sensibili.

Seguendo questa metodologia di apprezzamento dell'esistente, il Modello, ferma restando la sua funzione peculiare descritta ai paragrafi precedenti, mira a inserirsi armonicamente nel più generale processo aziendale di conformità al sistema di gestione già implementato.

Tra gli aspetti che costituiscono valore aggiunto ricavabile dall'introduzione del Modello 231 nella Società non va trascurata la possibilità di costruire, attraverso la sua integrazione con il sistema di gestione adottato, un vero e proprio sistema di «*governance* aziendale»: il vantaggio deriva dal fatto che il Modello 231 è un sistema di controllo interno che può essere esteso anche agli aspetti operativi seguiti dagli altri sistemi.

L'integrazione si basa sui seguenti aspetti:

- redazione unificata dei documenti che illustrano le strategie e gli obiettivi di controllo;
- formalizzazione del sistema di organizzazione e ripartizione di ruoli e funzioni;
- sviluppo unificato dei documenti di pianificazione dei rischi;
- individuazione di istruzioni integrate per lo svolgimento delle mansioni;
- processi coordinati di monitoraggio e reporting.

Per questa ragione, la Società si propone, come obiettivo di medio periodo, l'armonizzazione del Modello 231 con il sistema già implementato.

7. POLITICA AZIENDALE "QUALITÀ, SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE"

La politica aziendale adottata da Dolciaria Acquaviva S.p.A., nei confronti della qualità, sicurezza sul lavoro e ambiente, testimonia l'impegno del vertice dell'organizzazione a considerare la qualità del prodotto dei processi, la tutela dell'ambiente e la sicurezza e la salute dei lavoratori un elemento costitutivo della propria missione aziendale.

Tale politica che definisce l'orientamento dell'impegno assunto dall'impresa e i principi generali a cui si ispirano tutti i suoi atti nel campo della gestione, viene periodicamente riesaminata, in particolare anche agli esiti degli audit ambientali e qualità.

La politica aziendale è resa disponibile sia internamente che esternamente all'Azienda. A tal fine, l'Azienda ha esposto in bacheca il documento di politica aziendale e lo invia su richiesta ai clienti e fornitori nonché alla ASL ed al Sindaco del Comune di appartenenza e altri organi di controllo e a chiunque ne faccia richiesta.

Il punto di partenza per la realizzazione della politica aziendale "qualità, sicurezza sul lavoro e ambiente" è stato individuato nel perseguimento dei seguenti obiettivi:

- istituire e formalizzare un Sistema di gestione integrato secondo le norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 45001 e UNI EN ISO 14001;
- assicurare l'impegno continuo alla prevenzione;
- assicurare il rispetto dei requisiti di sicurezza in conformità alle prescrizioni delle pertinenti leggi e regolamenti in materia;
- mantenere costantemente monitorato il grado di conformità del sistema alle norme e leggi di riferimento;
- promuovere e implementare programmi di addestramento/formazione del personale a tutti i livelli al fine di ottimizzare il processo di crescita delle risorse umane, considerate come risorse critiche per lo sviluppo aziendale degli anni a venire.

7.1 Responsabilità della Direzione

L'alta direzione assicura che la politica aziendale:

a) sia appropriata agli scopi dell'organizzazione, alla sua natura, agli impatti ambientali e ai livelli di rischio connessi ai suoi processi, verificandone con continuità la coerenza con le proprie prospettive e strategie per il futuro dell'organizzazione,
b) sia comprensiva dell'impegno al soddisfacimento dei requisiti ed al miglioramento continuo dell'efficacia del sistema di gestione integrato (Qualità e Ambiente);
c) preveda un quadro strutturale per definire e riesaminare gli obiettivi aziendali;
d) sia comunicata e compresa all'interno dell'organizzazione, attraverso azioni quali: informazione e formazione interna, test, pubblicazione e/o distribuzione documenti, ecc.
e) sia riesaminata per accertarne la continua idoneità, in base ai riesami del sistema ed alla verifica del raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

8. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico di Dolciaria Acquaviva S.p.A. in linea con quanto disposto dal Decreto legislativo n. 231/01, stabilisce le linee guida comportamentali da tenere e regola il ruolo ed i rapporti di Dolciaria Acquaviva S.p.A. con l'universo dei soggetti con cui si relaziona per lo svolgimento del proprio business.

I destinatari del Modello (vedasi § 3.4) sono tenuti ad osservare le prescrizioni contenute nel Codice Etico e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi in esso espressi.

Dolciaria Acquaviva S.p.A. richiama l'osservanza delle disposizioni del suddetto Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati e a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile.

I principi ed i valori che informano il Codice Etico e le regole comportamentali nelle quali esse si traducono sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita dell'Azienda e in ogni contesto nel quale essa sia chiamata ad operare.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del Codice Etico tra tutti i destinatari è l'Organismo di Vigilanza, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società e agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

I destinatari possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza

dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione), che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*". Il Sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, rende efficace l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività e la cogenza del 231 Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, rilevante ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.

Per il dettaglio del Sistema disciplinare adottato da Dolciaria Acquaviva S.p.A. si rimanda all'apposita sezione "**Sistema disciplinare" allegata al presente Modello".**

10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Formazione e comunicazione sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto 231 per un corretto funzionamento del Modello Organizzativo.

Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, tali documenti sono affissi nella bacheca aziendale e sono resi disponibili a tutti i Destinatari, attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale.

Il sistema di comunicazione e formazione è gestito sotto la supervisione dall' Organismo di Vigilanza e dei Responsabili di funzione coinvolti nell'applicazione del Modello.

10.1 Attività di comunicazione

Dolciaria Acquaviva S.p.A. si impegna in una campagna di promozione e comunicazione sulle tematiche legate alla sfera deontologica del personale nel contesto dell'attività d'impresa, con riferimento alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione infra-aziendale del presente Documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

10.2 Attività di formazione

Dolciaria Acquaviva S.p.A. considera la formazione un aspetto fondamentale per la crescita dei propri collaboratori.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" - dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti e-learning, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

L'attività di formazione prevede:

1. una formazione generale, che riguarda tutte le entità che collaborano con o il personale dipendente della società. Particolare attenzione sarà dedicata al sistema disciplinare in quanto al fine di disporre di un idoneo modello è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
2. una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio (AD, Direttore Operation, responsabili di area e personale dipendente) diretta ad illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità, l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e, in collaborazione con i Responsabili dei Area, di definire la struttura dei corsi di formazione.

11. ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1. Costituzione dell'Organismo di Vigilanza e sue caratteristiche intrinseche

L'art.6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per vedere riconosciuta l'esimente della responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo della Società, dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo", il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

a) autonomia e indipendenza;

b) professionalità;

c) continuità d'azione.

L'**autonomia** richiesta dalla norma presuppone: a) che l'OdV non sia composto da soggetti appartenenti all'organo sociale di gestione in modo tale da consentire l'esercizio dei propri poteri senza interferenze o limitazioni da parte di altri organi o funzioni dell'ente, ivi compreso l'organo gestorio che è uno dei soggetti controllati dall'organismo di vigilanza. Ed infatti va a questo proposito affermato che l'Organismo di Vigilanza, a seguito della nomina da parte dell'organo dirigente, esercita i poteri di iniziativa e controllo sull'applicazione e l'osservanza del Modello anche nei confronti dello stesso organo dirigente; b) che l'Organismo venga dotato di autonome risorse finanziarie da impegnare per l'esercizio delle proprie funzioni (ad es. per la richiesta di consulenze esterne su aree peculiari di controllo) salvo l'obbligo di rendicontazione al CdA. Pertanto, sarà attribuito all'OdV – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza annuale – un budget di spesa adeguato allo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'Organismo andranno per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo. All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

L'indipendenza dell'OdV richiede l'assenza di coinvolgimento dell'organo di controllo in compiti e mansioni tali da rendere i membri dell'Organismo partecipi di decisioni e attività che potrebbero condizionarne l'obiettività di giudizio in sede di monitoraggio e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, come nel caso in cui vi fosse sovrapposizione tra la figura del controllore e

quella del controllato: per questo motivo, i compiti dell'Organismo di vigilanza esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV.

Peraltro, è ovvio che se l'Organismo di vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente, da questi ultimi non potrà pretendersi un'assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità[4].

Il requisito della **professionalità** va inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di controllo assegnate all'Organismo.

Infine, per **continuità di azione**, si intende la capacità costante dell'OdV di monitorare nel tempo il rispetto del Modello Organizzativo adottato, in modo da garantirne l'idoneità a prevenire i reati e l'efficace attuazione.

11.2 Requisiti di incompatibilità alla carica di OdV

Il CdA provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che ne stabilisce anche la durata in carica.

Non possono essere nominati alla carica di OdV e, se già nominati, decadono automaticamente:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- coloro che sono indagati o imputati per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
- coloro che siano stati condannati per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;
- coloro che sono imputati o sono stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;
- coloro che siano incorsi in una delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al presente Modello;

[4] In tal senso, cfr. Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, versione corrente aggiornata al marzo 2014, pag. 58.

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado del presidente e dei membri del CdA della società; a tali soggetti sono equiparati coloro che appartengono, anche di fatto, al nucleo familiare dei predetti amministratori;
- coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- gli affetti da una grave infermità che renda inidonei a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o di un'infermità che comunque determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

L'OdV è tenuto a comunicare immediatamente al CdA l'insorgere di una delle condizioni ostative di cui sopra in costanza di incarico.

Limitatamente al personale dipendente che fosse designato a far parte dell'OdV, ulteriore motivo di decadenza dall'incarico è la cessazione, per qualsiasi causa del rapporto di lavoro.

11.3 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione che decide circa la composizione monocratica o collegiale dell'organismo. Nella medesima delibera di nomina, il Consiglio di Amministrazione designa il Presidente dell'OdV (in caso di composizione collegiale), stabilisce il compenso spettante ai componenti e determina la dotazione finanziaria assegnata annualmente come budget dell'OdV.

11.4 Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni dalla delibera di nomina; i suoi membri sono rieleggibili e rimangono comunque in carica fino alla formale designazione dei successori.

11.5 Revoca dall'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato per i seguenti motivi:

a) insorgenza sopravvenuta di uno dei requisiti di incompatibilità di cui al precedente paragrafo 12.2;

b) gravi e accertati motivi che ne vanifichino l'indipendenza o comunque ledano il rapporto fiduciario con la Società, posto a fondamento dell'incarico.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza (o di un suo membro, in caso di composizione collegiale) compete al Consiglio di Amministrazione e deve avvenire all'unanimità dei consensi degli amministratori presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione, nella stessa riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, provvede alla sua sostituzione.

11.6 Dimissioni da membro dell'Organismo di Vigilanza

In caso di dimissioni di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

I componenti dimissionari rimangono in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo componente.

11.7 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte degli amministratori, del management, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e degli operatori commerciali, contraenti della Società;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare la Società da possibili comportamenti illeciti;
- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o delle condizioni aziendali;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

Su un piano operativo, le attività che l'OdV è chiamato a compiere sono:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni dell'attività della Società al fine di aggiornare la mappatura delle fattispecie di attività sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società nell'ambito delle Attività Sensibili, come definite nelle singole "Parti Speciali" del Modello;

- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e collaborare alla predisposizione e integrazione della "normativa" interna (Codice Etico, istruzioni operative, procedure interne, circolari, ecc.);
- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che i protocolli di gestione delle fattispecie di attività sensibili previsti nell'ambito delle Parti Speciali per le diverse tipologie di reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento dei protocolli stessi;
- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni della Società per le attività di indagine, analisi e controllo. Durante la propria attività, l'OdV, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

11.8 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale (flussi "da" L'Organismo di Vigilanza)

L'OdV mantiene una linea di reporting annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione:

a) il piano di attività per l'anno successivo, per una presa d'atto;
b) il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività. Il reporting ha per oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare al CdA, con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello Organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

Gli incontri con gli organi aziendali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del CdA hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di partecipare alle riunioni degli altri organi collegiali, previa specifica richiesta formulata dal CdA.

L'Assemblea dei soci è interlocutore istituzionale dell'OdV, nel caso in cui siano riscontrati rilievi critici e fatti anomali che coinvolgano singoli Amministratori o il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

11.9 Reporting delle funzioni aziendali verso l'Organismo di Vigilanza (flussi "verso" l'Organismo di Vigilanza)

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste provenienti dall'OdV in conformità alla procedura flussi informativi – allegata al presente Modello - ovvero immediatamente al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo, identificate dal medesimo organismo con proprie determinazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice Etico e del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i flussi informativi specifici individuati nell'ambito della Parte Speciale del presente Modello.

Il reporting delle funzioni aziendali verso l'OdV avrà luogo a mezzo della seguente casella di posta elettronica **odv.dolciaria231@gmail.com**, attivata dall'organismo di vigilanza.

11.10 Whistleblowing: canali di comunicazione e gestione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza è l'organo preposto dalla Società al compito specifico di ricevere analizzare, verificare e gestire (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni aziendali), le segnalazioni di cui al § 3.4.1, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, l'OdV adotta un proprio protocollo di gestione delle segnalazioni "protette", autonomo e distinto rispetto a quello di gestione dei flussi informativi periodici richiesti alle funzioni aziendali oggetto del paragrafo precedente.

Inoltre, al fine di garantire la riservatezza delle informazioni così acquisite e la protezione dei dati personali dei segnalanti e dei segnalati da ogni forma di indebita cognizione infra-aziendale, la Società ha istituito un sistema informatico di segnalazione esterno al dominio aziendale ed accessibile da qualsiasi postazione connessa alla rete internet, con il preciso intento di garantire by default la riservatezza dell'identità del segnalante "con modalità informatiche" alternative alle caselle di posta elettronica in conformità alla prescrizione di cui all'art. 6 comma 2-bis lett. b) del Decreto 231; è stato dunque predisposto un ambiente virtuale esterno dedicato alla possibilità dei vari stakeholders dell'Azienda di effettuare la segnalazione su una piattaforma virtuale non gestita da Dolciaria Acquaviva S.p.A., dove il segnalante potrà, a sua scelta, identificarsi o optare per una segnalazione anonima, senza timore che le informazioni possano essere conosciute o rivelate da coloro che sono deputati alla gestione dei sistemi informativi aziendali.
Il "Portale Whistleblowing" è raggiungibile per i Whisteblowers al seguente indirizzo web dedicato

https://dolciaria.integrityline.com/frontpage

11.11 Tutela del segnalante e del segnalato

In conformità ai principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, l'autore della segnalazione non può subire alcun pregiudizio, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata. In particolare, la

Società ha l'obbligo di proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva conseguente alla segnalazione, quali ad esempio il demansionamento, il *mobbing* e il licenziamento. Viceversa, sarà compito della Società attivare le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità di sanzioni disciplinari a carico del segnalatore che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate. Allo stesso modo, la Società ha l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalati, salvi gli obblighi di legge, nonché di sanzionare chiunque violi le misure poste a tutela della riservatezza del segnalante o del segnalato durante la fase di accertamento delle responsabilità. A tali fini, il codice disciplinare allegato al presente Modello prevede una sezione dedicata specificamente alle sanzioni apprestate dalla Società a carico dei trasgressori del sistema di segnalazione di cui al presente Modello, cui si rinvia per la descrizione delle varie ipotesi di violazione formalizzate in quella sede.

11.12 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni report, informazione, segnalazione e/o valutazione delle stesse, previsti dal Modello, sono conservate dall'OdV in appositi archivi custoditi presso la propria segreteria tecnica, nel rispetto delle norme di legge e del presente Modello. Sarà cura dell'OdV assicurare la segregazione dell'archivio delle segnalazioni di cui al § 3.4.1, rispetto a quello relativo alle altre tipologie di flussi informativi acquisiti dalle funzioni aziendali.

Fine Documento