



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. N. 231/2001 DELL'IMPRESA BRAZZALE SPA

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	4
1.1. Sintesi della normativa.....	4
1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente dalla responsabilità in capo all'Azienda.....	5
1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria..	6
2. L'ATTIVITÀ SVOLTA DA BRAZZALE SPA E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ.....	7
2.1. La struttura organizzativa della Società.....	8
3. IL MODELLO DI BRAZZALE SPA.....	8
3.1. Motivi dell'elaborazione del Modello.....	8
3.2. Individuazione dei processi e dei responsabili ed identificazione delle aree di rischio.....	9
3.3. Rilevazione della situazione e valutazione del modello di controllo in essere.....	10
3.4. Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.	10
3.5 Obiettivi del Modello Organizzativo.....	11
3.6 Verifica ed aggiornamento del Modello.....	11



4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	12
4.2 Cause d'ineleggibilità e di decadenza.....	13
4.3. Nomina, durata, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	14
4.4. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	14
4.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	17
4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	18
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE.....	18
5.1. Nei confronti dei dipendenti e degli apicali.....	19
5.2. Nei confronti dei consulenti/collaboratori esterni e partner.....	19
6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	20
6.1. Funzione ed obiettivi del sistema disciplinare.....	20
6.2. Integrazione al regolamento disciplinare.....	21
6.3. Struttura del sistema disciplinare.....	21
6.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti.....	21
6.3.2. Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	22
6.3.3. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.....	23
6.3.4. Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci..	24
6.3.5. Misure nei confronti di partner commerciali e finanziari nonché verso consulenti e/o collaboratori esterni.....	24
6.3.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	24
7. IL CODICE ETICO.....	25



1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto, per la prima volta, nel nostro ordinamento, la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da soggetti che si trovino ad avere un qualche rapporto organico con l'ente stesso.

La responsabilità degli enti va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato il fatto illecito.

La finalità che il Legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'Azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente indicati dalla legge generano la responsabilità degli enti.

BRAZZALE SPA, per il momento, ha deciso di procedere all'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo esclusivamente con riferimento ai delitti elencati all'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001 di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

BRAZZALE SPA provvederà nel futuro ad adeguare il Modello Organizzativo alla prevenzione degli altri numerosi reati previsti dal Decreto (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico; delitti informatici e trattamento illecito di dati; delitti di criminalità organizzata; concussione e corruzione; falsità in monete, in carte di pubblico credito, in



valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; delitti contro l'industria e il commercio; reati societari; delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; delitti contro la personalità individuale; abusi di mercato; ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; delitti in materia di violazione del diritto d'autore; induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; reati ambientali; impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

Affinché sorga la responsabilità amministrativa dell'ente la condotta deve essere posta in essere da soggetti legati all'ente da relazioni funzionali, che sono dalla legge individuate in due categorie: quella facente capo ai "soggetti in c.d. posizione apicale", cioè i vertici dell'Azienda, e quella riguardante i "soggetti sottoposti all'altrui direzione".

Le sanzioni previste dalla legge a carico dell'ente responsabile sono:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni limitano notevolmente la libertà di azione dell'ente e sono generalmente temporanee.

Di norma, esse vengono irrogate:

- in caso di reiterazione dell'illecito;
- se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità;
- ove vengano evidenziate gravi carenze organizzative.



La normativa in esame è applicata, secondo i principi e la procedura del diritto penale, dal Giudice penale.

Stante l'ampia previsione della legislazione, il regime di responsabilità previsto dalla normativa in oggetto, si applica anche a BRAZZALE SPA.

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente dalla responsabilità in capo all'Azienda.

La legge esonera dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali sopra indicati; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'esclusione della responsabilità dell'Azienda dipende dalle seguenti condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il Modello;
- che il Modello risulti idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che tale Modello sia stato efficacemente attuato prima della commissione del reato;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti alla altrui direzione o vigilanza, la responsabilità dell'ente è esclusa se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale che da soggetti sottoposti alla altrui direzione o vigilanza, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello Organizzativo, Gestionale e di Controllo è condizione essenziale per evitare la responsabilità diretta dell'Azienda.

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria.



La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definite Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi. È di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Per la costruzione del presente Modello Organizzativo sono state prese in considerazione le Linee Guida sviluppate e pubblicate da Confindustria il 31 marzo 2008, efficaci ai sensi del Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003, n. 201.

Inoltre, si sono prese a riferimento anche le procedure di cui al British Standard OHSAS 18001:2007 e ciò essenzialmente ai fini e per gli effetti di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008.

2. L'ATTIVITÀ SVOLTA DA BRAZZALE SPA E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ.

BRAZZALE SPA ha sede legale in Via Pasubio n. 2 a Zanè (VI).

La Società esercita, nel complesso, le seguenti attività:

- la produzione, la lavorazione, la stagionatura – sia per conto proprio che per conto terzi – ed il commercio – sia al dettaglio che all'ingrosso – di prodotti lattiero-caseari e di ogni altro prodotto alimentare;
- l'allevamento di bestiame;
- ogni altra attività affine, inerente o conseguente alle predette;
- l'attività di holding nella sua più ampia accezione, mediante l'assunzione sia in Italia che all'estero di partecipazioni in altre società e/o enti aventi carattere di "stabile investimento" e non di collocamento presso terzi;
- la gestione del proprio patrimonio e delle proprie disponibilità finanziarie anche mediante l'acquisto e la vendita di titoli pubblici e/o privati italiani e esteri e ciò in forma non professionale e anche senza che costituiscano immobilizzazioni finanziarie;
- l'acquisto, la vendita, la costruzione, il restauro, la locazione (non finanziaria) di immobili di qualsiasi genere;
- la prestazione di servizi di carattere tecnico, amministrativo e contabile a favore di imprese, persone fisiche o enti di qualsiasi genere.



È altresì previsto che la Società, per il raggiungimento dell'oggetto sociale, possa compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e mobiliari e qualsiasi operazione finanziaria e mobiliare che non sia svolta nei confronti del pubblico. La Società può inoltre concedere fidejussioni, avalli, cauzioni e garanzie anche a favore di terzi.

La Società esercita la propria attività presso sede legale, sita in Via Pasubio n. 2 a Zanè (VI). La Società ha altresì tre unità locali: un negozio-magazzino-deposito in Via Palladio n. 14 a Zanè (VI), uno stabilimento in Via Torre Rossa n. 30 a Campodoro (PD), frazione Bevadoro ed uno stabilimento in Via Giovanni XXIII n. 2 a Monte di Malo (VI).

2.1. La struttura organizzativa della Società.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque amministratori: il Sig. Gian Battista Brazzale (Presidente del Consiglio di Amministrazione), il dottor Valentino Brazzale (Consigliere); il dottor Piercristiano Brazzale (Consigliere); il dottor Roberto Brazzale (Consigliere e Procuratore Speciale) ed il sig. Antonio Zaupa (Consigliere).

Per la ripartizione delle deleghe interne al Consiglio di Amministrazione deve farsi riferimento ai verbali del 19.02.2013. Per i poteri del procuratore speciale deve farsi riferimento al verbale dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 30.4.2002.

Al dottor Piercristiano Brazzale è stata altresì conferita, in data 19.02.2013 delega per la trattazione delle materie attinenti la sicurezza sui luoghi di lavoro e l'ambiente.

Per quanto riguarda l'area igiene e sicurezza sul lavoro, è stato nominato Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione l'Ing. Lucietto Paolo.

Le funzioni di medico competente sono svolte dal Dottor Calogero Minnella ed anch'esse sono regolate da un contratto di opera professionale.

3. IL MODELLO DI BRAZZALE SPA

3.1. Motivi dell'elaborazione del Modello.

Sebbene l'adozione del Modello Organizzativo rappresenti una facoltà e non un obbligo, BRAZZALE SPA ha deciso di procedere all'elaborazione ed alla costruzione del presente Modello al duplice fine di adeguarsi alla normativa vigente e di proteggere gli interessi dei Soci, degli Amministratori e di tutta l'Azienda nel suo insieme dagli effetti negativi derivanti dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.



BRAZZALE SPA ritiene, altresì, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali e dei sistemi di controllo dei medesimi.

BRAZZALE SPA ritiene altresì che l'adozione del Modello Organizzativo rafforzi l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine, l'Organo amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali nonché di professionisti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree di rischio aziendali: questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi caratteristici delle varie aree di attività aziendale mediante l'esame della documentazione aziendale ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura;
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti ed identificazione delle azioni di miglioramento, con l'individuazione delle modifiche ed integrazioni necessarie/opportune;
- individuazione dei soggetti ai quali conferire l'incarico di Organismo di Vigilanza;
- predisposizione del Modello e del Codice Etico.

Di seguito, verranno esposte le metodologie seguite ed i criteri adottati nelle varie fasi di definizione del Modello.

3.2. Individuazione dei processi e dei responsabili ed identificazione delle aree di rischio.

L'art. 6, secondo comma, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto stesso.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili".

Scopo di questa fase è stata, appunto, l'identificazione dei processi e delle attività sensibili.

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. n. 231/2001, è stato valutato che il rischio relativo ai reati in tema di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori bollati, ai reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, ai reati di mutilazione degli organi genitali femminili ed ai reati contro la personalità individuale è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.



L'analisi dell'organizzazione dei processi operativi e delle procure/deleghe conferite ha consentito una prima individuazione dei processi e delle attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi e attività.

A seguire, si è provveduto all'identificazione delle persone fisiche che ricoprono tali funzioni, ovvero dei soggetti aziendali che, in base alle funzioni svolte ed alle responsabilità assunte, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione societaria che attraverso interviste strutturate con i responsabili delle funzioni.

In via preliminare è stata, quindi, predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili ed i soggetti interessati.

3.3. Rilevazione della situazione e valutazione del modello di controllo in essere.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente a livello societario sono stati considerati i seguenti principi di riferimento:

- esistenza di procedure formalizzate;
- articolazione dei compiti;
- adeguatezza della tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- adeguatezza del sistema delle deleghe.

A seguito delle attività svolte è stato predisposto un documento di analisi dei processi sensibili e del sistema di controllo che evidenzia:

- i processi elementari e le attività svolte;
- le funzioni, i soggetti interni ed esterni coinvolti;
- i relativi ruoli e conseguenti responsabilità;
- il sistema di controlli esistenti.

3.4. Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Scopo di questa fase è stato quello di definire il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti.

La realizzazione di questa fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

Il Modello, quindi, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:



- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a:

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine della Società, degli interessi degli Azionisti, dei Soci e dei dipendenti;
- prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti in posizione apicale sia da parte di coloro che sono sottoposti alla altrui direzione o vigilanza;
- dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. n. 231/2001.

3.5 Obiettivi del Modello Organizzativo.

Con l'adozione del Modello, BRAZZALE SPA si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e degli illeciti in genere. Infatti, la commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà di BRAZZALE SPA, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato.

Il Modello, quindi, contempla gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

3.6 Verifica ed aggiornamento del Modello.

Il Modello è stato costruito per BRAZZALE SPA sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrisponde alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale. In conseguenza, si dovrà provvedere alla periodica verifica della rispondenza del Modello alle predette esigenze, svolgendo, quindi, le integrazioni e le modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.



Una verifica particolarmente approfondita sarà effettuata dopo una prima fase temporale di applicazione, di durata sufficientemente significativa, onde poter disporre della controprova operativa del Modello.

La verifica si renderà necessaria, altresì, ogniqualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune.

L'Organo Amministrativo provvederà, quindi, all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

Il D. Lgs. n. 231/2001 impone, al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, di affidare ad un Organismo di Vigilanza il compito di vegliare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Le linee guida di Confindustria del 31 marzo 2008 individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso e dei suoi singoli membri l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione.

A questi presupposti va aggiunta la necessità che i componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedano capacità specifiche in materia di attività ispettiva e consulenziale con particolare riferimento al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, alle metodologie per l'individuazione dei comportamenti elusivi del Modello stesso.

Per quanto riguarda i requisiti di autonomia e indipendenza, essi sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società. Pertanto è indispensabile che l'Organismo di Vigilanza sia inserito nell'organigramma aziendale in una posizione gerarchica la più elevata possibile.

L'Organismo di Vigilanza si rappresenterà con il Consiglio d'Amministrazione o con il soggetto da questo designato.



È altresì indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni, ne minerebbero l'obiettività di giudizio.

Per quanto riguarda il connotato della professionalità, esso deve essere riferito al complessivo bagaglio di strumenti e tecniche necessarie per svolgere efficacemente l'attività assegnata.

Con particolare riferimento alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dell'aspetto prevenzionistico, ovvero dovrà collaborare con il Datore di Lavoro/delegato, con il Servizio di Prevenzione e Protezione, con il Rappresentante dei Lavoratori per Sicurezza, con il Medico Competente, con gli addetti al primo soccorso e gli addetti alle emergenze in caso d'incendio. Per quanto riguarda la continuità d'azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello Organizzativo, essa è assicurata dalla presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

4.2 Cause d'ineleggibilità e di decadenza.

È necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati e, se nominati, decadono:

- a) coloro che versino in una delle cause d'ineleggibilità di cui all'art. 2382 cod. civ., ovvero gli interdetti, gli inabilitati, i falliti o coloro i quali siano stati condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b) coloro che siano imputati o che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, oppure che abbiano patteggiato la pena, anche con sentenza non irrevocabile, per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;
- c) coloro che siano stati condannati alla pena della reclusione, anche con sentenza non passata in giudicato, o che abbiano patteggiato la pena della reclusione, anche con sentenza non irrevocabile, per la commissione di un delitto;
- d) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della Società, i consiglieri esecutivi delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;



- e) coloro che siano legati alla Società o alle società da questa controllate e/o partecipate, alle società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

La previsione di cui alla lettera e) deve ritenersi non operativa nel caso in cui venga nominato quale membro dell'Organismo di Vigilanza il responsabile di una funzione aziendale ovvero un componente del Collegio Sindacale.

4.3. Nomina, durata, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed i suoi membri sono rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza collegiale è automaticamente sciolto qualora venga meno la maggioranza dei suoi componenti.

Qualora venga a mancare l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina dei nuovi membri con propria delibera.

L'incarico conferito ai membri dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato nei seguenti casi:

- venir meno di uno dei requisiti sopra elencati;
- cessazione dalla carica di responsabile della funzione ricoperta. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimento disciplinare, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio d'Amministrazione;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che compromettano indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il compenso dovuto ai componenti dell'Organismo di Vigilanza verrà deliberato dal Consiglio di Amministrazione e sarà a carico di BRAZZALE SPA.

4.4. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

1. vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i



comportamenti concreti ed il Modello istituito. A tal fine l'Organismo di Vigilanza dovrà coordinarsi con le altre funzioni aziendali;

2. verificare efficienza ed efficacia del Modello organizzativo rispetto alla prevenzione ed all'impedimento dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
3. analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
4. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'organo obbligatoriamente;
5. curare l'aggiornamento del Modello suggerendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche opportune o necessarie. Si dovrà in ogni caso provvedere all'aggiornamento del Modello in caso di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Azienda e/o delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
6. vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D. Lgs. n. 231/2007 in materia di antiriciclaggio;
7. segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni del Modello affinché questo provveda a prendere gli opportuni provvedimenti;
8. promuovere iniziative per favorire la conoscenza del Modello, predisponendo la documentazione interna necessaria;
9. riferire al Datore di Lavoro/delegato ed all'Organo Amministrativo sullo stato di attuazione ed idoneità del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo. L'Organismo avrà in particolare la facoltà di:

- 1) attivare le procedure di controllo;
- 2) condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;
- 3) condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del



Modello;

- 4) ottenere, a semplice richiesta e senza necessità di alcun consenso preventivo, ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o i dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione sia richiesta dall'autorità giudiziaria per la repressione dei reati;
- 5) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio.

L'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

Detti consulenti saranno nominati dall'Organismo di Vigilanza in piena autonomia e senza necessità di autorizzazione o consenso da parte del Consiglio di Amministrazione.

I consulenti avranno rapporti diretti esclusivamente con l'Organismo di Vigilanza.

Le spese per tali consulenti verranno sostenute dall'Azienda.

Le attività poste in essere dall'Organismo, se conformi all'incarico ricevuto, non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e dei *partner* in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di BRAZZALE SPA ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- coerentemente con quanto stabilito dal Codice Etico, se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza. I consulenti e i *partner*, per quanto riguarda l'attività svolta nei confronti di BRAZZALE SPA, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;



- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 6 (Sistema Disciplinare);
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'obbligo di informazione è esteso, altresì, ai dipendenti che siano in possesso, anche tramite terzi, di notizie relative alla commissione di reati all'interno dell'ente o a pratiche non in linea con il Modello e con le norme di comportamento poste dal Codice Etico.

Le segnalazioni devono pervenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà procedere ad ogni attività istruttoria ritenuta utile.

4.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza.



L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione, o al soggetto da questo indicato, periodicamente e ogni volta occorra in merito all'attuazione del Modello ed in merito alle modifiche o integrazioni necessarie o opportune.

L'Organismo di Vigilanza riferisce altresì in ordine alle violazioni del Modello eventualmente riscontrate o delle quali abbia avuto in qualsiasi modo conoscenza.

Gli incontri con gli organi societari in cui l'Organismo di Vigilanza riferisce sono documentati. Copia della documentazione va conservata dall'Organismo di Vigilanza.

4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.

Le informazioni, segnalazioni, *report* o relazioni previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico o cartaceo.

L'Organismo di Vigilanza provvederà alla verbalizzazione delle proprie riunioni e delle attività compiute.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE.

BRAZZALE SPA, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque entri in contatto con l'Azienda per motivi di lavoro e/o commerciali.

In particolare, obiettivo di BRAZZALE SPA è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operino per il conseguimento degli obiettivi di BRAZZALE SPA in forza di rapporti contrattuali.

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



La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai vertici societari cui spetta identificare la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è svolta sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di promuovere e definire le iniziative per la diffusione e la comprensione del Modello, per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi in esso contenuti, nonché il compito di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001 e sugli impatti della normativa sull'attività dell'Azienda.

5.1. Nei confronti dei dipendenti e degli apicali.

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello stesso, segnalando le carenze eventualmente riscontrate;
- partecipare ai corsi di formazione.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della BRAZZALE SPA sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Ai nuovi dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali la copia cartacea della versione integrale del Modello sarà consegnata al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

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

L'Organismo di Vigilanza potrà promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione ai principi del Modello.

5.2. Nei confronti dei consulenti/collaboratori esterni e partner.



L'Azienda provvede ad informare i *partner* commerciali e finanziari, nonché i consulenti/collaboratori esterni che a vario titolo operino in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole per tutelare l'Azienda nel caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

Si indica qui di seguito la clausola contrattuale che viene inserita nei contratti con i consulenti, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti, gli intermediari commerciali:

“Nel sottoscrivere il presente accordo contrattuale, il Consulente/Lav.autonomo/Libero Professionista/Intermediario si impegna ad osservare, oltre alle norme di legge ed i regolamenti, le regole comportamentali definite e comunicate dal Mandante o dal Committente.

In particolare, il Consulente/Lav.autonomo/Libero Professionista/Intermediario si impegna a rispettare tutte le disposizioni contenute nel Codice Etico aziendale e nei protocolli adottati dal Mandante/Committente in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001”.

Inoltre, in ogni contratto con consulenti, lavoratori autonomi, liberi professionisti, intermediari, viene prevista una clausola risolutiva espressa, del seguente tenore:

“CLAUSOLA RISOLUTIVA ESPRESSA.

In caso di violazione da parte del Consulente/Lavoratore autonomo/Libero professionista/Intermediario, anche di una sola delle disposizioni di cui al Codice Etico aziendale e di cui ai protocolli adottati dal Mandante/Committente in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, il Mandante/Committente avrà diritto di risolvere con effetto immediato il contratto, comunicando per iscritto all'altro contraente di volersi avvalere della presente clausola, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni eventualmente derivati alla Società da tale violazione”.

La clausola risolutiva espressa in questione verrà fatta sottoscrivere espressamente per approvazione, mediante il sistema della c.d. doppia sottoscrizione ai sensi e per gli effetti degli art. 1341 e 1342 cod. civ.

6. SISTEMA DISCIPLINARE.

6.1. Funzione ed obiettivi del sistema disciplinare.



Il D.Lgs. n.231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione di quanto contenuto nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nel caso concreto, come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio) di un procedimento penale in capo alla società.

6.2. Integrazione al regolamento disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti, amministratori e collaboratori della Società.

Si riporta, altresì, la clausola che viene inserita nel regolamento disciplinare aziendale affisso in luogo accessibile a tutti *ex art. 7 L. 300/1970*:

“Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione e, nei casi più gravi, licenziamento senza preavviso, il dipendente che contravvenga alle regole del Codice Etico Aziendale e/o ai protocolli adottati dalla Società in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001 e/o che commetta un reato dal quale, ai sensi di legge, possa conseguire l'applicazione all'Azienda delle sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni (corruzione, concussione, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, indebita percezione di erogazioni pubbliche, reati societari, omicidio o lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, ecc.).

Si applicano, ove compatibili, le disposizioni previste dalle norme disciplinari contenute nel CCNL del settore. I provvedimenti disciplinari sono irrogati dalla Direzione nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti e/o su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza”.

6.3. Struttura del sistema disciplinare.

6.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti.



L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce per i dipendenti adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104 cod. civ.

Il contenuto del Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante degli obblighi derivanti ai dipendenti dalla legge e dal contratto di lavoro. Pertanto, la violazione, da parte dei dipendenti, delle singole disposizioni e regole comportamentali contenute nel Modello costituisce illecito disciplinare.

Alla notizia di una violazione del Modello corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura.

Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata una sanzione disciplinare prevista dal CCNL di riferimento.

In particolare, una volta accertata la violazione, sentito l'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il responsabile della funzione amministrativa competente individua la sanzione disciplinare ritenuta adeguata.

La sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il responsabile della funzione amministrativa competente comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 L. 300/1970 e dallo specifico CCNL applicabile.

6.3.2. Violazioni del Modello e relative sanzioni.

Nel rispetto dei principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, BRAZZALE SPA intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermo restando quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, con le relative sanzioni, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne



previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di comunicare all'Organismo di Vigilanza le informazioni dovute, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

2. incorre nel provvedimento della ammonizione scritta il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
3. incorre nel provvedimento della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale, secondo quanto indicato dal CCNL applicabile, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga la incolumità psicofisica propria o degli altri lavoratori o l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo;
4. incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni, secondo quanto indicato nel CCNL applicabile, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società ovvero il lavoratore che sia recidivo per la seconda volta nel quinquennio rispetto ai comportamenti di cui ai punti che precedono;
5. incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso, secondo quanto indicato nel CCNL applicabile, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, commetta uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 ovvero tenga un comportamento comunque tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal medesimo Decreto.

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

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- delle mansioni del lavoratore;



- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

È fatta salva la facoltà di BRAZZALE SPA di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di procedimenti disciplinari a carico dello stesso;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta a seguito della condotta censurata.

6.3.3. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente CCNL Dirigenti di Aziende Industriali, determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL medesimo, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970. È fatta salva la facoltà della Società 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 Decreto.

6.3.4. Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci.

In caso di violazioni commesse da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa rispettivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale proponendo di applicare adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica, ove previste, fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti, compresa la revoca delle deleghe attribuite o la revoca dell'incarico.

6.3.5. Misure nei confronti di partner commerciali e finanziari nonché verso consulenti e/o collaboratori esterni.

Le violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti



contrattuali con la Società costituisce inadempimento rilevante che comporta l'attivazione obbligatoria, anche su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti e, nei casi più gravi, la risoluzione del contratto stesso. Resta salvo il diritto dell'Azienda di chiedere il risarcimento dei danni.

6.3.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Consiglio d'Amministrazione e o il Datore di Lavoro/delegato fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, compresa la revoca dell'incarico. Resta salvo il diritto dell'Azienda di chiedere il risarcimento dei danni.

7. IL CODICE ETICO.

L'adozione da parte dell'Azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati *ex D. Lgs. n. 231/2001* costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'Azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Zanè (VI), 18/07/2013

Il Presidente del CdA