



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Legge 231/01)

Parte generale

Versione 01 – Anno 2025

Autore: Nicola Nugnes

Soggetti intervistati: Andrea Mai

Assunto con delibera dell'Amministratore Unico il: 31/07/2025



Sommario

Introduzione	4
Blue Milk – l’azienda e il suo assetto organizzativo	6
Scopo e natura dell’impresa dallo Statuto	6
Assetto societario e poteri dallo Statuto e dalla Visura.....	6
La compliance aziendale.....	7
L’analisi dei rischi specifici 231/01	7
La responsabilità di impresa di cui al D.Lgs. 231/01 nelle sue dimensioni principali	10
Il MOG 231: fattispecie soggettive e commissione di reati	11
FATTISPECIE OBIETTIVA: AUTORI	11
Soggetti in posizioni apicali.....	11
Soggetti sottoposti all’altrui vigilanza.....	12
Onere probatorio.....	12
Discriminante rilevante: INTERESSE O VANTAGGIO	13
Interesse o vantaggio nei reati colposi	14
FATTISPECIE OBIETTIVA: I REATI PRESUPPOSTO	14
I reati previsti	14
Le sanzioni	15
Il sistema dei controlli	15
Obiettivi desiderati con l’adozione del Modello	16
L’aggiornamento del modello	16
Sistema di deleghe e procure	17
Il MOG di Blue Milk srl.....	17
Destinatari del modello	17
Parti del modello	18
Sistema normativo interno	18
Il Codice Etico.....	18
Organismo di Vigilanza	19
Requisiti di professionalità.....	20
Requisiti, recesso e cause di revoca	20
Autonomia finanziaria	21
Autonomia funzionale	22
Compiti e attività.....	22
Sistema di Whistleblowing aziendale.....	23
Sistema disciplinare	23
FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	23



Informazione.....	24
REQUISITI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	24
Destinatari	25
COMPORAMENTI SANZIONABILI	25
Criteri di scelta delle sanzioni	25
TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI	26
Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali	26
Sanzioni nei confronti dei soggetti subordinati	27
Sanzioni nei confronti dei Terzi.....	27
Modalità di irrogazione delle sanzioni.....	29
Sistema di formazione e diffusione del modello	30

Introduzione

Gli art. 5 e 6 della Legge 231/01 (nel seguito Legge) forniscono la chiave principale di azione per la comprensione dei principi guida del legislatore nel definire le modalità con cui una persona giuridica (caso in esame) può rimanere nella “retta via” (spesso “stretta via”) della legalità.

Infatti:

- all’art.5 definisce chi, all’interno della società, può nel concreto commettere le azioni illegali (le figure apicali e gli altri attori dell’impresa)
- all’art.5 definisce che, se le azioni di cui al punto precedente sono commesse nell’interesse esclusivo di tali attori (o di terzi) la responsabilità della società è esclusa

Ma allora come può una società difendersi dalle eventuali azioni malevole delle persone che in essa operano? Astrattamente parrebbe impossibile. Può farlo invece con una opportuna forma di controllo sociale, contrapponendo una forza positiva ad una possibile deriva negativa. L’art. 6 mostra come creare questa contrapposizione garantendo che la componente positiva sia soverchiante.

La società non risponde del reato commesso dalle persone di cui all’art.5 se prova, come indicato nel comma 1 dell’art.6, che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b)

Ecco dunque apparire il concetto chiave della legge: una società può funzionare nella legalità se, e solo se, ha piena coscienza di sé e questa piena coscienza si attua realizzando, esplicitamente e formalmente, un modello di organizzazione, gestione e controllo (nel seguito MOG) che va concretamente attuato. Come si realizza questo modello? Lo indica il comma 2 dell’art.6 dicendo che il MOG deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Scopo di questo documento è quello di delineare il MOG di Blue Milk srl. Nel concreto questo significherà:

- descrivere la società, il suo orientamento strategico di fondo e le attività da attuare per realizzarlo
- analizzare i rischi di reato ai sensi della legge 231/01 che la stessa potrebbe eventualmente commettere
- definire gli specifici protocolli di azione e, allo stesso tempo, di prevenzione dei reati
- individuare (e tracciare) la gestione delle risorse finanziarie
- rendere organico al funzionamento organizzativa della società l’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli (nel seguito Organismo di Vigilanza o OdV)

In estrema sintesi possiamo affermare che la società deve aderire pienamente e consapevolmente al novellato art. 2086 del Codice civile che impone all'imprenditore l'obbligo di adottare un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa. In questo quadro alcuni temi non appaiono marginali:

- la prevenzione della commissione dei reati di cui alla legge 231/01
- il tema della protezione dei dati personali e dell'ormai correlato uso corretto delle nuove tecnologie di Intelligenza Artificiale (nel seguito IA)
- il tema, solo apparentemente dipendente, del rischio Cyber

Ed ecco come, nella giusta tradizione del diritto italiano, un solo articolo, sintetico, facilmente comprensibile da tutti riporta rapidamente l'imprenditore alla piena consapevolezza che l'attività di impresa va accompagnata da una stabile organizzazione, da idonei processi di lavoro, da commisurati e non eccedenti sistemi di controllo, dalla consapevolezza che solo la tracciatura delle manifestazioni economiche e finanziarie e dei relativi accadimenti possano consentirne una gestione consapevole e correttamente diretta (come da sempre indicato dalla scuola di economia aziendale italiana tracciata dal Masini¹ e dagli studiosi che allo stesso si sono ispirati nel definire l'azienda come un istituto in cui diversi portatori di interessi, in pieno equilibrio tra loro, collaborano per garantire alla stessa economicità duratura nel solco di una cultura che non mette il profitto al centro della visione d'impresa ma lo considera un elemento del suo equilibrio vitale).

Se i portatori di interessi sono:

- coloro che conferiscono il capitale di impresa (i soci)
- l'imprenditore
- i dipendenti
- i clienti
- i fornitori
- la società civile (che contempera sia le istituzioni che la stessa realizza per garantire il suo funzionamento, che le sue leggi, che il popolo in astratto)
- l'ambiente naturale

è facile comprendere come il profitto non sia che uno degli elementi che devono essere presenti, in giusta misura, per garantire l'economicità duratura dell'impresa ma a fianco dello stesso vi sono altri flussi finanziari non meno importanti come:

- le entrate delle vendite segno tangibile della soddisfazione dei clienti
- la remunerazione dei dipendenti
- la remunerazione dei fornitori
- la remunerazione delle strutture della società civile (le tasse)

Ma vi sono anche elementi non finanziari forse di maggiore portata come:

- la legalità
- il rispetto dell'ambiente
- la contribuzione economica o diretta allo sviluppo sociale in senso lato.

Ed allora l'imprenditore, consapevole e corretto, si attrezza a garantire questo equilibrio. La presenza di un MOG e di un OdV sono elementi importanti, anche per una piccola impresa/microimpresa, per mostrare nel concreto questa consapevolezza e per aiutare nel garantire l'equilibrio delineato senza il quale l'economicità

¹ Carlo Masini in "Lavoro e risparmio"



duratura dell'impresa non può avere luogo. A questo si aggiunge in maniera organica uno specifico Codice Etico che fa da cornice dell'intero sistema.

Blue Milk – l'azienda e il suo assetto organizzativo

La costruzione di un modello di conformità che possa avere le caratteristiche indicate dalla Legge 231/01 impone di effettuare una analisi dell'azienda e della sua ragion d'essere per poi valutarne l'assetto organizzativo e societario.

L'analisi parte, dunque, dallo statuto e dalla visura camerale aggiornata oltre che dalle considerazioni dei soci e dalle loro motivazioni nel costituire l'impresa.

Scopo e natura dell'impresa dallo Statuto

La società ha per oggetto:

- lo studio, l'assistenza e la realizzazione di programmi per l'informatica (software), siti ed applicazioni web, applicazioni per dispositivi mobili,
- lo studio, l'ideazione e la realizzazione di immagini grafiche ed elaborazioni grafiche originali, campagne di marketing tramite canali online e offline;
- servizi di consulenza informativa ed informatica;
- servizi di consulenza aziendali per la mitigazione dei rischi relativi alla Legge 213/01 e alla protezione dei dati personali (GDPR 679/2016)
- servizi di advertising e comunicazione aziendale;
- servizi di registrazione domini, hosting e gestione e-mail;
- servizi cloud e SAAS;
- la commercializzazione, lo sviluppo e la produzione di apparecchiature elettroniche di vario genere, da utilizzare o meno congiuntamente al SW sviluppato

La società ha valutato inoltre di operare con l'obiettivo di generare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente, insieme al profitto finanziario. Questo in ossequio ai canoni tracciati dalla legge di stabilità 2026 (n. 208 del 28 dicembre 2015 ai commi 376-384 dell'art. 1) e di fregiarsi quindi della denominazione di Società Benefit.

Assetto societario e poteri dallo Statuto e dalla Visura

L'Organo di Gestione è composto dall'Amministratore Unico che è dotato di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione salvo quelli limitati dallo statuto all'assemblea dei soci.

La società opera su un'unica sede con un numero limitato di collaboratori diretti dell'Amministratore unico.

La struttura organizzativa è semplice costituita fundamentalmente da tre filoni:

- amministrazione, gestione aziendale, etc
- reparto commerciale
- reparto produttivo
- assistenza alla clientela

Il meccanismo di coordinamento più adottato è l'adattamento reciproco² non essendo necessario strutturare processi burocratici ulteriori.

L'Amministratore Unico supervisiona direttamente e coordina tutte le attività aziendali.

² Da Henry Mintzberg "La progettazione dell'organizzazione aziendale"

Ci si avvale per l'ordinaria attività di consulenti esterni fra cui:

- uno studio commercialista per la gestione ordinaria amministrativa, la redazione del bilancio e gli adempimenti fiscali
- uno studio esperto nella consulenza del lavoro per la gestione di ogni aspetto relativo alla retribuzione del personale
- un RSPP per la consulenza in materia di sicurezza del lavoro
- di altri professionisti a chiamata laddove necessario (Notaio, Avvocato etc)

Alla luce della recente ristrutturazione della compagine sociale (mutamento dei soci passati da 4 a 2) sono in corso una serie di interventi atti a dare forma ai dettati dell'art. 2086 Senza voler appesantire inutilmente la struttura aziendale con oneri burocratici si stileranno una serie di norme di pronto riferimento e processi sintetici atti a consentire di ricostruire, anche a posteriori, la dinamica delle decisioni aziendali e la loro tracciatura.

Fra l'altro si realizzerà nel tempo un archivio informatico documentale aziendale supportato da sistemi di IA per il rapido reperimento di ogni documento e per favorire il riutilizzo della conoscenza aziendale.

Va da sé che la decisione di costituire un Organismo di Vigilanza va proprio nella direzione del bilanciare l'azione dell'Amministratore Unico con una serie di controlli e verifiche atte a garantirne la conformità dell'operato e costituire, nei fatti, l'assioma che nessuno in autonomia possa gestire uno specifico processo. In questa fase edificatoria della società da apprezzare la decisione di dare all'OdV anche la funzione di DPO³ al fine di tutelarla nei confronti dei Clienti, Titolari del Trattamento, che spesso la nominano Responsabile del Trattamento di Dati Personali con un elevato livello di complessità alla luce dei servizi offerti alla clientela.

L'OdV/DPO andrà quindi a costituire, di per sé, presidio specifico anche preventivo del rischio di commissione di reati con un proattivo ruolo consultivo all'Amministratore Unico nelle azioni ordinarie e straordinarie.

La compliance aziendale

Bene riassumere rapidamente i principali filoni che una piccola impresa deve certamente presidiare obbligatoriamente o perché di rilevanza ai fini del suo corretto sviluppo:

- Conformità D.Lgs. 231/01 (oggetto del documento)
- Conformità D.Lgs. 81/08 (irrinunciabile sebbene i processi produttivi aziendali non appaiano mediamente ad alto rischio trattandosi di attività definibili da "colletti bianchi")
- Conformità GDPR 679/2016 (rilevante alla luce dell'oggetto sociale)
- Conformità al D.Lgs. 50/16 in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture (qualora tale clienti rientrino in futuro nel portafoglio commerciale)
- Conformità al D.Lgs. 128/15 in materia fiscale

L'analisi dei rischi specifici 231/01

L'analisi dei rischi in argomento viene effettuata come da prassi lungo le 2 direttrici della probabilità e della gravità dell'impatto.

In termini di probabilità si assume una scala a cinque valori:

³ La dottrina in argomento argomenta che la funzione di OdV e DPO non dovrebbero essere associate. È evidente che questo è valido per aziende di medio/grandi dimensioni dove tale sovrapposizione potrebbe minare l'efficacia di azione dei due organi. In una piccola realtà in fase di sviluppo questa unificazione, in capo ad un organo monocratico indipendente di comprovata esperienza professionale, può invece essere estremamente salutare nel garantire, allo stesso tempo, la conformità normativa e la minimizzazione dei costi.

Probabilità	Livello di probabilità
0	Non Applicabile
1	Raro
2	Poco probabile
3	Probabile
4	Molto probabile

I valori rappresentano in termini qualitativi la possibilità che il rischio abbia a manifestarsi partendo comunque dall'assunto che, alla data, nessuno dei paventati rischi 231/01 si è manifestato per Blue Milk Srl.

La scelta delle probabilità allora verrà effettuata a seconda dell'appetibilità del reato in termini di possibili eventuali illeciti vantaggi per la società. Per alcuni reati la probabilità verrà ritenuta nulla e quindi non Applicabile per la rilevata impossibilità della società di commetterli.

In termini di gravità dell'impatto la scelta è sempre di una scala qualitativa a cinque valori ma i cui valori di sintesi rappresenteranno più dimensioni fra di loro moltiplicati onde poi avere una valutazione moltiplicativa relativa al peggior scenario possibile.

Gravità	Reputazionale	Operativa	Sanzionatoria	Economica
0	Inesistente	Nulla	Assente	Trascurabile
1	Non grave	Lieve	Bassa	Accettabile
2	Poco Grave	Media	Medio Bassa	Parzialmente Accettabile
3	Grave	Elevata	Media	Rilevante
4	Molto Grave	Inabilitante	Alta	Conclusiva

Le dimensioni si esplicitano nei seguenti razionali:

- **Reputazionale:** rappresenta il rischio che la società non possa più trovare controparti clienti o fornitori a causa della sua perdita di credibilità o per il rischio percepito dalle altre controparti nell'interazione. La bassa dimensione dell'impresa non rende questa dimensione di rilievo assoluto ma è bene tenerla sempre in considerazione.
- **Operativa:** rappresenta il rischio che la società non riesca a rispettare gli impegni presi per un decadimento delle sue capacità prestazionali. Procedimenti legali, interdittivi o blocchi di transazioni o di risorse critiche possono essere causati come conseguenza di un reato 231/01. La dimensione appare amplificata dalle piccole dimensioni in quanto il blocco nell'utilizzo, anche di poche risorse critiche, potrebbero comportare gravi conseguenze sulla capacità di performare.
- **Sanzionatoria:** rappresenta il rischio che una sanzione possa avere effetti in termini reputazionali, operativi ed economici a seconda della sua manifestazione concreta.
- **Economica:** può essere la manifestazione monetaria di tutti i rischi precedenti. Ancora una volta le piccole dimensioni aziendali non consentirebbero un'agevole digestione di uno shock economico anche di dimensioni oggettivamente non particolarmente rilevanti.

Nell'allegata Tabella 1 – Analisi dei rischi 231 viene mostrata la classificazione dei rischi di commissione dei reati previsti dall'art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01. Per ognuno viene mostrata la probabilità in termini di appetibilità e la gravità dell'impatto delle eventuali conseguenze.

Nella figura seguente si mostra la matrice risultante:

		C - L - N		B		
	4					
Impatto		A - D - E	G - O - P - S - T			
	3					
		R - U		Q - Z		
	2					
		F				
	1					
			1	2	3	4
			Probabilità			

Evidenziati i rischi si potrà procedere a descrivere ora le parti principali del MOG che la società realizza per mitigarli. L'unico rischio in area "rossa" nella matrice spiega perché la società si è dotata di un DPO al fine di presidiare attentamente la sfera della protezione dei dati personali e di ottenere un aiuto nella progettazione di adeguate misure tecniche ed organizzative di protezione dei dati (tutti i dati non solo quelli personali).

Le minime dimensioni aziendali metteranno in luce delle modalità di prevenzione basate fundamentalmente su:

- il controllo dell'amministratore unico verso i collaboratori
- la redazione di procedure snelle e agevoli
- l'affidamento di compiti di tracciatura e supporto a professionisti esterni garanti dello svolgimento di alcune attività amministrative delicate e specialistiche
- la presenza di costanti flussi informativi verso l'OdV da parte dell'Amministratore Unico, dei suoi collaboratori e dei professionisti esterni
- la consulenza costante del DPO by default e by design per le materie di competenza

La responsabilità di impresa di cui al D.Lgs. 231/01 nelle sue dimensioni principali

Va ricordato come nella valutazione di un eventuale reato della società vanno distinte due fattispecie:

- l'azione delle figure apicali
- l'azione dei collaboratori

Semplificando i dettami dell'art. 6 e 7 D.Lgs. 231/01 (a cui si rimanda per una lettura integrale):

- nel primo caso sarà la società a dover dimostrare, in un eventuale giudizio, la propria estraneità ai fatti. Fatto molto oneroso in quanto occorrerà dimostrare la condotta fraudolenta degli apicali nell'aggirare i presidi del MOG e dell'OdV
- nel secondo caso sarà l'accusa a dover dimostrare la responsabilità della società che abbia in essere un MOG effettivo e reale oltre ad un OdV ben definito nei suoi poteri ed attivo nell'azione di controllo.

In entrambi i casi la presenza del MOG, per mostrare la Sua natura esimente o riparatoria, dovrà essere non solo di mera "esistenza" ma di "continuo vissuto".

Il contenuto del MOG che si andrà a sviluppare descriverà le seguenti parti:

- individuazione delle Aree sensibili, vale a dire quelle attività nel cui ambito sussiste il rischio (non irrilevante) di commissione di uno dei reati elencati nel decreto;
- i protocolli⁴, ossia le regole procedurali da seguire nella formazione e attuazione delle decisioni aziendali, tra cui viene posta particolare attenzione alla proceduralizzazione della gestione delle risorse finanziarie
- i flussi informativi verso l'OdV sia dalle figure apicali che dai sottoposti (e nel caso di specie anche dai consulenti terzi). La redazione dei flussi è un obbligo.
- il sistema disciplinare volto a sanzionare non solo i reati eventualmente posti in essere ma semplicemente le regole aziendali
- un sistema di procedure e un sistema di controlli interni (cui l'OdV si pone al centro) volte a ricercare e identificare i rischi potenziali ed effettivi
- la formazione continua e la crescita continua delle figure apicali e dei collaboratori verso la legalità e la cultura del sociale

Prima di farlo opportuno fissare però il secondo pilastro necessario definendo i compiti dell'OdV.

Ai sensi dell'art 6 comma 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza è l'organo di controllo del MOG. L'OdV è responsabile dello svolgimento delle seguenti attività:

- curare l'attuazione del Modello e in particolare la corretta applicazione dei protocolli di parte speciale nelle consuete attività aziendali;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento del Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- curare l'interpretazione nonché il rispetto delle disposizioni del Codice Etico, del e delle procedure aziendali previste in attuazione dello stesso;
- sollecitare e proporre gli aggiornamenti e gli adeguamenti continui del Modello al mutare di elementi **strutturali** della società (es. modifiche organizzative, poteri di firma, nuove attività);

⁴ Necessariamente semplici alla luce della dimensione aziendale

- sollecitare e proporre gli aggiornamenti e gli adeguamenti continui al mutare di elementi **ambientali per la Società** (es. introduzione di nuovi reati nel D.lgs. 231/01, chiarimenti derivanti dall' giurisprudenza dominante e decisioni di merito in ordine all' applicazione dei Modelli);
- riferire periodicamente all' Amministratore Unico in merito allo stato di attuazione e all' operatività del Modello;
- segnalare all' Amministratore Unico, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello e del Codice Etico;

Il MOG 231: fattispecie soggettive e commissione di reati

La colpevolezza della società trova fondamento in un «accadimento» di tipo omissivo: il non avere impedito, o, l' avere agevolato la commissione di un reato-presupposto da parte di persone fisiche inserite nell' organigramma aziendale, in conseguenza dell' inottemperanza, oppure della trascurata – ottemperanza, dell' onere/obbligo di auto-organizzarsi in modo da contenere il rischio d' illegalità penale (ribadito dall' Art. 2086 CC).

Il Modello organizzativo, la sua assenza, idoneità o inefficacia comporta l' ipotesi dell' illecito dell' ente, radicandone la responsabilità «da reato» in presenza degli ulteriori e pregiudiziali presupposti obiettivi:

- un fatto tipico e non conforme alle previsioni ex artt. 24 ss. D.lgs. 231/01,
- commesso nel suo interesse o a suo vantaggio,
- da parte di un soggetto “qualificato”.

L' imputazione “soggettiva” della responsabilità all' ente richiede che si accerti la violazione di una regola di adeguata organizzazione e gestione idonea a prevenire la commissione del reato. Da ciò discende, per abituale giurisprudenza, che perché sia superato il vaglio di adeguatezza non debba aversi riguardo all' intero Modello, ma ci si rapporti con lo specifico reato *in fase di giudizio*. Il giudizio da superare è un giudizio concreto e relativo ed esteso al modo di essere dell' intera organizzazione. Pertanto, la verifica giudiziale di idoneità del modello preventivo adottato dall' ente si risolve in un giudizio normativo volto a controllare, non tanto l' eventuale violazione di precise regole cautelari di fonte legislativa (o secondaria), quanto la conformità delle regole di prevenzione stabilite dall' ente alle migliori conoscenze consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l' illecito, in ordine ai metodi di mitigazione del rischio.

FATTISPECIE OBIETTIVA: AUTORI

Visto quanto sinteticamente già indicato, l' art. 5 del Decreto 231/01 stabilisce che la responsabilità per l' azienda può nascere da reati commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell' ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Nel caso di commissione del reato presupposto da parte degli *apicali* o dei *subordinati* muta, necessariamente, la normativa applicabile: il d.lgs. 231, infatti, distribuisce in modo diverso gli oneri probatori in sede processuale.

Soggetti in posizioni apicali

Pur avendo la normativa utilizzato un criterio preciso per l' individuazione degli apicali (amministrazione, direzione, rappresentanza), il legislatore ritiene equivalenti ad ogni effetto, ai soggetti che formalmente esercitano tali funzioni, le persone che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell' ente stesso” (art. 5 comma 1, lett. a, Decreto 231/01).

In letteratura ritroviamo quanto segue.

- Il concetto di **rappresentanza** dell'ente richiama il potere di formare, ricevere e manifestare verso l'esterno la volontà dell'ente in relazione ad atti negoziali;
- Il concetto di **amministrazione** della società può essere interpretato come il potere di gestione e controllo *delle risorse dell'ente*;
- Il concetto di **gestione** richiama il potere di gestione e controllo del personale dell'ente.

Per l'individuazione del soggetto apicale, pertanto, al di là di una nomina formale, è lo svolgimento in concreto delle funzioni o mansioni tipiche di chi amministra e/o gestisce l'ente, ciò valendo sia nel caso in cui sia rinvenibile una nomina viziata o implicita, sia nell'ipotesi in cui l'attività gestoria venga svolta in assenza anche di una parvenza atto di nomina del competente organo sociale.

Con particolare riferimento a specifiche figure, dalla giurisprudenza in materia si ricava che:

- **L'Amministratore unico** rientra certamente nella definizione di soggetto apicale;
- **i componenti del Consiglio di amministrazione (non presenti in Blue Milk)** svolgono *ex lege* funzioni di gestione e di controllo dell'impresa; pertanto, non sussistono dubbi sulla riconducibilità delle funzioni svolte dal soggetto posto in posizione apicale.
- **L'Amministratore delegato (non presente in Blue Milk)**, in quanto organo chiamato a esercitare funzioni proprie del Consiglio di amministrazione, rientra a pieno titolo nel novero dei soggetti apicali, limitatamente ai poteri allo stesso conferiti.
- **il Direttore Generale (non presente in Blue Milk)**, figura disciplinata dall'art. 2396 c.c.. Sebbene non sempre vi sia concordanza in letteratura, si può ragionevolmente affermare che il Direttore Generale nominato formalmente rientri nella nozione di soggetto apicale;
- **le persone che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria e funzionale (non presenti in Blue Milk):** possono essere considerati tra questi i **preposti a una stabile organizzazione**, nazionale e internazionale, destinatari di una forte autonomia gestionale e perciò sottratti al controllo delle sedi centrali

Soggetti sottoposti all'altrui vigilanza

L'art. 5 del D.lgs. 231/2001 individua, per il tramite di una specifica clausola residuale, tutte le altre persone fisiche, diverse dagli apicali, che prestano la propria attività lavorativa nell'interesse dell'ente.

Va sottolineato che la commissione di un reato da parte dei sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali coinvolge la responsabilità dell'ente, diversa, tuttavia (come già accennato), sarà la prova liberatoria concessa all'ente per esimersi dalla responsabilità.

Il criterio di imputazione delle condotte illecite dei sottoposti risiede nella presunzione che gli stessi agiscano in funzione delle direttive aziendali e che, oggettivamente, gli stessi operino nell'interesse dell'ente.

La definizione fornita dal Decreto 231 non è formale, piuttosto oggettivo-funzionale e, pertanto, non è necessario che i sottoposti abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in questa nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussiste un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dello stesso.

Onere probatorio

In nessun caso la società, sia che a commettere il fatto di reato sia un soggetto ai vertici dell'ente sia che l'agente sia sottoposto all'altrui direzione, risponde di quanto realizzato a titolo di responsabilità oggettiva "essendo previsto necessariamente per la sua configurabilità, la sussistenza della cosiddetta

«colpa di organizzazione» della persona giuridica». Tuttavia, la forma della relazione che lega il soggetto all'ente collettivo (e il suo ruolo) consente di ascrivere un'azione del singolo alla società, si atteggia in maniera diversa a seconda che il soggetto rivesta una posizione apicale o che quest'ultimo sia sottoposto. La scelta legislativa è facilmente intuibile: alcuni soggetti sono inseriti a tal punto nelle strutture decisionali degli enti, per cui si presume che le azioni intraprese siano espressione della politica d'impresa.

In tal caso, la società, per andare esente da responsabilità, avrà un onere probatorio molto più gravoso.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/01):

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

Il dato normativo è chiaro. Vi è un'inversione dell'onere probatorio, in virtù della posizione privilegiata degli autori materiali del reato. La prova degli accadimenti atti a escludere la responsabilità dell'ente è, pertanto, a carico dell'ente. Sussiste una presunzione di responsabilità fondata sul fatto che i soggetti apicali di regola esprimono la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società stessa a dimostrare la sua estraneità, e potrà farlo soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti a sostegno reciproco.

Nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, l'ente non risponderà della commissione del reato da parte di un soggetto apicale se proverà che, oltre ad avere adottato ed efficacemente attuato il Modello, ha realizzato, attraverso l'OdV, una "effettiva vigilanza" e che le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il sistema di prevenzione in essere.

Esistono casi in cui, nonostante la commissione di un reato da parte degli apicali, l'ente è stato scagionato dalle accuse avendo dato la dimostrazione di aver adottato tutte le misure organizzative e funzionali di precauzione e di controllo per evitare il comportamento illecito.

Rimane, sempre, la necessità per l'ente di dimostrare di aver adottato struttura e procedure atte a evitare la commissione di fatti di reato da parte dei vertici aziendali, di aver nominato un organismo con il compito di vigilare sul sistema di prevenzione adottato (MOG) e che tale Organismo abbia efficacemente vigilato.

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, l'onere della prova di dimostrare la colpevolezza dell'ente ritorna in capo all'autorità procedente, poiché l'ente potrà difendersi nella fase di accertamento attraverso la sola prova di aver adottato il Modello e di aver vigilato su di esso. Non è dunque richiesta la presenza dell'elusione fraudolenta come nel caso degli apicali. È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. E nel caso di soggetti "sottoposti" l'onere probatorio (circa l'idoneità del Modello) sarà a carico dell'accusa.

Discriminante rilevante: **INTERESSE O VANTAGGIO**

Elemento tipico della **fattispecie obiettiva** è data dalla sussistenza dell'**interesse o vantaggio** dell'ente nel reato commesso. Il Legislatore ha così delimitato i confini della responsabilità dell'ente individuando

nell'interesse e nel vantaggio gli elementi di attribuzione di responsabilità della condotta del singolo all'ente.

Per conseguenza logica, ai sensi del secondo comma dell'art. 5, l'ente non risponde nel caso in cui i soggetti, siano essi apicali o sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, abbiano agito “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”. Si tratta di una causa di esclusione della responsabilità oggettiva che attenua il principio della immedesimazione organica. In senso opposto, cioè in caso di automatismo della responsabilità dell'ente si avrebbe una deriva verso un modello di responsabilità.

L'ente è chiamato a rispondere anche qualora il fatto di reato, pur non essendo espressione di una scelta aziendale, si sia realizzato a causa di un difetto nel sistema di controllo e di gestione, che deve essere volto alla prevenzione di comportamenti potenzialmente criminali.

Di norma i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dall'“interesse o vantaggio”, sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione del reato, apprezzabile “ex ante”, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile “ex post”, sulla base degli effetti concretamente derivati dai proventi dell'illecito.

Interesse o vantaggio nei reati colposi

Con l'introduzione dell'art. 25 septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) e dell'art. 25 undecies (reati ambientali) si è posto il tema della individuazione dell'interesse o vantaggio nei reati colposi. Elementi su cui fatti di cronaca drammatici nella storia del Paese hanno contribuito alla nascita stessa della legge 231/01 (ad esempio Tyssen/Krupp).

Nei vari giudizi, pur in presenza di una varietà di posizioni, si tende a collegare l'interesse o vantaggio non all'evento quanto alle condotte colpose alla base degli illeciti in questione. Si è quindi sostenuto che, se l'evento delittuoso (soprattutto nei casi di omicidio o lesioni gravissime) è il risultato della mancata adozione di misure di prevenzione è logico sostenere che la mancata adozione di tali misure abbia garantito un vantaggio alla società o all'ente, ad esempio, nella forma di un risparmio di costi. Dal che è conseguito, che per verificare la presenza del requisito dell'interesse o del vantaggio bisogna caso per caso accertare se il sottostante che ha determinato l'evento sia stato o meno determinato da scelte oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente oppure se l'azione medesima abbia realizzato almeno un beneficio allo stesso senza apparenti interessi esclusivi di altri. Si è ritenuto spesso che *“l'interesse o vantaggio può essere correlato anche a tali reati colposi, rapportando i due criteri non all'evento delittuoso, bensì alla condotta evasiva di regole cautelari che ha reso possibile il delitto ascritto”*.

FATTISPECIE OBIETTIVA: I REATI PRESUPPOSTO

Il legislatore del 2011 ha selezionato precisamente a livello normativo generale e astratto il raggio di azione della tipologia di responsabilità penale d'impresa attraverso una enumerazione tassativa delle fattispecie incriminatrici da cui può scaturire la responsabilità dell'ente, predefinendo quindi un *numero preciso* non suscettibile di integrazione per analogia. Tuttavia, come è noto, la scelta è stata quella di una “formazione progressiva” di tale catalogo, con una successiva e continua espansione delle sue dimensioni in modo da costruire un inventario in continuo divenire.

I reati previsti

In allegato 1 – Analisi dei Rischi 231/01 sono elencati i reati previsti dal Decreto 231, aggiornati alla data di approvazione del Modello. Invece, per l'analisi delle singole fattispecie delittuose, che possono concretamente essere realizzate all'interno della Società, si rinvia ai singoli protocolli di Parte Speciale.

Le sanzioni

Il D.Lgs. 231/01 prevede un sistema sanzionatorio basato su:

- Sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12)
- Sanzioni interdittive (artt. 13 – 17)
- Confisca (art. 19)
- Pubblicazione della sentenza (art. 18)

Nel dettaglio

- le sanzioni pecuniarie, per quote, che sono sempre applicate in caso di condanna
- le sanzioni interdittive che invece sono applicate dal giudice laddove giustificato
- la confisca in presenza di frutti evidenti dei reati ascritti
- la pubblicazione della sentenza che va a colpire la reputazione aziendale

È evidente come le armi a disposizione del giudice siano variegata e la loro contemporanea azione può creare grave danno all'azienda se non, nei casi estremi, decretarne la scomparsa.

Il sistema dei controlli

L'azienda, come già osservato, ha una struttura organizzativa estremamente semplice:

- L'Amministratore Unico
- il Responsabile commerciale
- i collaboratori dell'area "sistemi di marketing"
- i collaboratori dell'area sviluppo software
- i consulenti esterni

È facile osservare che fra le persone esiste elevata fungibilità e non eccessiva specializzazione anche ai fini di erogare ai clienti l'assistenza sui prodotti/servizi erogati.

Il sistema dei controlli non può che essere pertanto direttamente inserito nei processi ed attuato grazie a:

- le verifiche dell'OdV
- la perizia dei consulenti amministrativi per la gestione degli aspetti contabili, finanziari, fiscali e retributivi che invieranno flussi informativi all'OdV
- i controlli dei consulenti in area Safety, oltre a quelli del Datore di Lavoro, che invierà flussi informativi all'OdV
- i controlli di qualità effettuati dall'Amministratore Unico sull'operato dei collaboratori

Non è possibile, pertanto, effettuare complesse distinzioni fra controlli di primo e secondo livello ma certamente si descriveranno, nei protocolli di parte speciale, come, nonostante l'esigua struttura, si attuino presidi che possano garantire il "four eyes principle" (evidentemente per gli accadimenti rilevanti determinati per soglie di rischio al fine di non ingessare la struttura aziendale basata sulla snellezza operativa e sulla prontezza di risposta ai clienti).

Ai normali controlli si aggiungono i controlli su:

- anticorruzione
- GDPR
- AI Act

Effettuati direttamente dall'OdV/DPO che si potrebbero definire periodici di terzo livello in quanto effettuati da un organismo per definizione indipendente e che non può ricevere istruzioni su come eseguire il suo mandato dall'organi di gestione della società.

Obiettivi desiderati con l'adozione del Modello

La Società nel perseguimento degli obiettivi individuati nello Statuto, ha posto particolare enfasi nella progettazione e nella successiva implementazione di un adeguato sistema di controllo interno (come già descritto). La Società, pertanto, intende promuovere e consolidare al proprio interno una cultura di trasparenza, integrità e controllo nell'esercizio delle attività aziendali, nella convinzione che l'assoluto rispetto di questi valori rappresenti una premessa indispensabile ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali di eccellenza.

Nell'ottica di predisporre una ancor più efficiente attività di controllo e di monitoraggio di tutti i processi sensibili, la Società intende adottare all'interno della struttura il Modello organizzativo specificatamente aderente alle disposizioni del D.lgs. 231/01 quali, in particolare:

- l'introduzione e l'aggiornamento continuo di una serie di procedure operative interne, finalizzate a costituire un valido strumento a presidio delle potenziali aree a rischio reato;
- l'adozione di un Codice etico;
- la mappatura dei processi e delle attività aziendali "sensibili" ovvero delle aree operative nel cui ambito potrebbe essere più frequente la possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto 231.

L'aggiornamento del modello

L'art. 6, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 231/2001 affida all'organo dirigente il compito di adottare il modello di organizzazione. Tuttavia, fermo restando che la responsabilità di attuare interventi modificativi sul MOG e di approvarli formalmente grava sugli organi dirigenti, la valutazione della necessità di eventuali aggiornamenti del modello rientra tra i poteri propositivi dell'Organismo di Vigilanza, organo che ha diretta conoscenza delle modalità operative e delle eventuali necessità di aggiornamento dei protocolli. Ne consegue che, a fronte delle proposte OdV, l'organo di gestione rimane libero di adottare o meno i suggerimenti di aggiornamento del modello. Chiaramente, l'autorevolezza della fonte da cui tali proposte provengono impone all'organi di gestione estrema prudenza nella decisione di discostarsene, la quale può giustificarsi solamente in presenza di valide ragioni che dovrebbero, per quanto possibile, essere ben motivate.

Ciò precisato, il dovere di proporre l'aggiornamento del modello scatta, oltre che nel caso di verificata inadeguatezza di esso, in altri casi.

I primi due sono previsti dall'art. 7, comma 4, lett. a, del d.lgs. n. 231/2001, il quale precisa che l'efficace attuazione del modello richiede *"l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività"*. L'aggiornamento si impone –terzo caso– anche quando siano intervenute modifiche del d.lgs. n. 231/2001 o comunque prese di posizione della giurisprudenza, tali da comportare un ripensamento della disciplina originariamente prevista nel programma di conformità.

In sintesi, il modello deve essere aggiornato in seguito a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative
- modifiche organizzative significative



- mutata valutazione dei rischi
- segnalazione interna o esterna di ambiti di miglioramento

La redazione del presente modello nasce quindi da una profonda interazione dell’OdV con l’Amministratore Unico al fine:

- di acquisirne i principi di legalità ispiratori della sua azione,
- il suo orientamento strategico di fondo,
- la Sua volontà di assumere la qualifica di Società Benefit
- il profondamente radicato orientamento al cliente

I dialoghi hanno consentito di precisare il Modello, pur nella Sua semplicità, e di immaginare un percorso virtuoso di affiancamento “di esperienza di conformità” dell’OdV a quello dell’azione propulsiva del business.

Sistema di deleghe e procure

Solo l’Amministratore Unico è il rappresentante legale pro tempore dell’azienda.

L’eventuale sistema di deleghe e procure deve essere redatto con chiarezza e noto al personale e i terzi.

Le informazioni sulla Società devono consentire di individuare con precisione i soggetti dotati di specifici poteri che possono assumere obbligazioni verso terzi o verso la Pubblica Amministrazione.

Il MOG di Blue Milk srl

Il presente Modello è adottato dall’Amministratore Unico di Blue Milk con delibera del 31.07.2025.

Costituendo il presente Modello «atto di emanazione dell’organo di gestione», ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del D.lgs. 231/2001, la competenza in merito alle sue eventuali successive modifiche e integrazioni spetta parimenti all’Amministratore Unico.

L’iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione del “Modello” e di tutti i suoi allegati - al di là della constatazione, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire uno strumento di presidio ai temi dell’etica e della legalità nei confronti di tutti coloro che operano in Azienda, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, ideali nel prevenire il rischio del compimento dei reati contemplati nel Decreto e, nel contempo, indicare ai terzi la base portante dell’essere aziendale. Ulteriore finalità quella di garantire, attraverso un Organismo di controllo, autonomo e indipendente, la delicata certificazione di Società Benefit.

Il compito di seguire l’aggiornamento del Modello, proponendo all’Amministratore Unico le opportune modifiche, e di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dello stesso spetta all’OdV.

Destinatari del modello

Destinatari del Modello Organizzativo sono i soggetti in posizione “apicale nonché quelli sottoposti alla direzione o vigilanza degli “apicali”, ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

Nell’una e nell’altra categoria, possono rientrare:

1. personale formalmente inquadrato in organico sulla base di contratti di lavoro subordinato o a progetto;



2. liberi professionisti che abbiano ricevuto formale incarico continuativo;
3. i consulenti e ogni altro soggetto che operi in nome e per conto della Società.

Blue Milk srl considera destinatari del presente Modello, in via indiretta, altresì i fornitori della società, limitatamente al rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali che gli stessi accettano a seguito del rapporto contrattuale stipulato con la società. I fornitori sono, pertanto, tenuti ad attenersi al puntuale rispetto dei principi, delle regole e dei controlli cui aderiscono, pena la facoltà dell'azienda di procedere alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Parti del modello

Il Modello redatto ai sensi del D.lgs. 231/01 è costituito da una Parte generale e da una Parte speciale. Nella Parte generale vengono illustrate le componenti strutturali del Modello, ovvero:

- la struttura organizzativa;
- il Codice Etico;
- i requisiti e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione e la formazione dell'organico sul Modello 231;
- il sistema disciplinare.

La Parte speciale è suddivisa in sei documenti di approfondimento:

- ✓ Parte Speciale I: la gestione e l'esecuzione del core business della società e il sistema informativo (aziendali e gestito per conto terzi)
- ✓ Parte speciale II: la gestione delle persone (dipendenti) e degli adempimenti di salute e sicurezza sul lavoro
- ✓ Parte speciale III: gli acquisti e la gestione dei fornitori
- ✓ Parte speciale IV: la gestione delle vendite e dei contratti (con privati o pubbliche amministrazioni)
- ✓ Parte V: gli adempimenti amministrativi e contabili, la gestione finanziaria
- ✓ Parte VI: le azioni e i sistemi di controllo della Società Benefit

Nell'ambito delle Parti speciali, sono indicati:

- i processi a “rischio reato” e le attività sensibili correlate;
- chi e come vengono operati i processi individuati;
- il richiamo ai reati eventualmente perpetrabili;
- le aree “strumentali”, nonché i soggetti che in esse agiscono;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di mitigare rischio di commissione dei reati;
- i presidi di controllo delle singole aree di rischio e strumentali.

Sistema normativo interno

Il Codice Etico

In aggiunta ai protocolli di gestione del rischio-reato nell'ambito dei processi sensibili, la Società si è dotata di un Codice Etico, approvato dall'Amministratore Unico.



Il Codice Etico è una componente essenziale del Modello di organizzazione e gestione atto a prevenire reati.

Il Codice Etico non è considerato dalla società un semplice adempimento formale al Decreto 231/01, ma ha l'ambizione di enunciare i principi e i valori che la Società intende perseguire in tutti gli atti nei quali si sostanzia la propria attività.

L'OdV ha il compito di perfezionare ed aggiornare i contenuti del Codice Etico in ragione dell'evoluzione del complesso normativo e dei mutamenti dell'ambito di azione dell'impresa.

I destinatari del codice sono:

- tutti i collaboratori della Società;
- i professionisti che erogano prestazioni nell'interesse della Società;
- l'Amministratore Unico;
- dipendenti;
- consulenti;
- partners commerciali;
- qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

I destinatari uniformano lo svolgimento delle proprie azioni ai principi enunciati nel Codice Etico. È altresì dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti. I destinatari hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni sia nei rapporti tra loro che nei rapporti con i terzi.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Codice tra tutti i Destinatari è l'OdV. Ciascuno è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

I Destinatari del Codice 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.

Organismo di Vigilanza

L'OdV di Blue Milk è di tipo monocratico alla luce delle piccole dimensioni della società.

Per la disciplina dettagliata del proprio funzionamento l'OdV adotta un regolamento interno, comunicato all'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico nomina l'OdV, garantendo i necessari profili di indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità di azione, ne valuta periodicamente l'adeguatezza e, quando necessario, provvede alla sostituzione del membro monocratico che dovesse cessare dal suo incarico.

La nomina dell'OdV è formalmente accettata dall'unico componente, attraverso la sottoscrizione di una

lettera di incarico predisposta dalla Società ed è resa nota a tutto il personale della Società.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dall'Amministratore Unico all'atto di nomina e comunque non oltre tre esercizi. È rieleggibile, salva l'insorgenza di una causa di revoca o la sopravvenuta carenza dei requisiti di onorabilità di cui dopo.

Requisiti di professionalità

L'OdV di Blue Milk srl. è un organo monocratico.

In linea generale, il profilo del componente unico garantisce competenze relative a:

- sistemi di controllo interno, tecniche di analisi e valutazione dei rischi e alle misure per il loro contenimento;
- organizzazione aziendale, analisi dei processi, integrazione dei sistemi informativi;
- privacy e compliance in generale
- comunicazione e formazione
- modelli di gestione manageriale

L'OdV può avvalersi di consulenti, nella propria autonomia finanziaria, per assistenza su materie specialistiche.

Il membro dell'OdV è stato scelto dall'Amministratore Unico per la profonda esperienza in ambiti di business simili a quello aziendale e dispone di un profilo tale da garantire autonomia, indipendenza e continuità di azione.

Requisiti, recesso e cause di revoca

Ai fini della effettiva ed efficace attività di controllo sull'attuazione e aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve possedere specifici requisiti individuati dal legislatore

L'OdV è in grado di svolgere i compiti a esso affidati e possiede i seguenti requisiti:

- indipendenza;
- autonomia;
- professionalità;
- onorabilità;
- continuità aziendale.

Il componente dell'OdV, dunque, al momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico, non deve:

1. rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di amministrazione della Società;
2. avere rapporti di affari con la Società;
3. far parte del nucleo familiare dell'Amministratore Unico;
4. essere stati sottoposti a misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 2, L. 31 maggio 1965 n.575, come sostituito dall'art. 3 L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive disposizioni;
5. essere stati condannati, con sentenza anche se emessa ex art. 444 e ss. C.p.p., per uno qualunque dei reati richiamati dal D.lgs.231/01, salvi gli effetti della riabilitazione.

Al fine dell'accertamento dei requisiti il candidato deve presentare all'Amministratore Unico un *curriculum vitae*. Il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente l'organo di gestione dell'insorgere di una condizione che comporti il venir meno dei requisiti di eleggibilità e onorabilità di cui ai punti precedenti.

L'Organismo di Vigilanza termina il proprio incarico per naturale scadenza del mandato, decadenza o revoca per giusta causa da parte dell'ente ovvero per rinuncia da parte dell'unico componente.

Tali fattispecie non sono regolate dal Decreto, si applica pertanto la disciplina espressamente prevista per fattispecie analoghe a queste. In ogni caso, la revoca dell'Organismo di Vigilanza compete all'Amministratore Unico.

Cause di revoca dell'OdV sono le seguenti:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (indipendenza, professionalità, autonomia, onorabilità);
- inadempimento agli obblighi di vigilanza e di controllo;
- accertamento da parte dell'Amministratore Unico di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, della commissione di reati;
- prolungata inattività;
- violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza;
- mancata segnalazione di situazioni critiche al all'Amministratore Unico;
- sentenza di condanna, anche non definitiva, a carico per aver personalmente commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- sentenza di condanna passata in giudicato, a carico, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il membro monocratico può recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno due mesi, attraverso comunicazione scritta e motivata.

In caso di recesso o decadenza di uno dell'OdV, l'Amministratore Unico può provvedere tempestivamente alla sua sostituzione o rinunciare a tale Istituto.

Autonomia finanziaria

Perché sia assicurata la piena autonomia e possa esercitare pienamente le proprie funzioni, l'OdV dispone di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un *budget* annuale di spesa approvato dall'Amministratore Unico della Società su proposta dell'OdV stesso. L'impiego delle risorse del *budget* è oggetto di rendicontazione annuale da parte dell'OdV.

In presenza di situazioni eccezionali o urgenti l'OdV può chiedere all'organo di gestione risorse eccedenti la propria autonomia di spesa.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV può avvalersi della collaborazione di esperti, a cui sarà conferito specifico incarico da parte dell'Organismo stesso, nell'ambito della sua autonomia e nei limiti del *budget* assegnato, salvo comunicazione all'organo di gestione.

Il compenso dei membri dell'Organismo di Vigilanza è fissato dal dall'Amministratore Unico.

Autonomia funzionale

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentirne l'efficace esercizio. Decide le proprie azioni e iniziative senza richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente la Società.

Ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione della Società necessaria per lo svolgimento della propria attività di vigilanza.

Può convocare il personale della Società e i suoi apicali per chiedere informazioni, chiarimenti o i documenti in merito alle attività sensibili previste.

Non gli competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale e decisionale relativi allo svolgimento delle attività della Società.

Svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con le altre funzioni esternalizzate della Società.

Compiti e attività

L'OdV è uno strumento di controllo, pervasivo, sull'effettività e l'adeguatezza del modello di prevenzione del rischio-reato. L'obiettivo viene perseguito tramite attività informative e di controllo, a cui si affiancano poteri propositivi e di accertamento disciplinare. Al tal fine, l'Organismo di Vigilanza della Società è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, compete all'OdV vigilare:

- ❖ sull'effettività del Modello, e quindi sulla coerenza tra i comportamenti concreti e quanto il Modello istituito prevede. In tale ambito, l'OdV deve:
 - attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs. 231/2001;
 - disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
 - effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e al Modello adottato;
 - attivare indagini interne per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - valutare in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
 - curare il necessario aggiornamento del Modello;
- ❖ sull'attività di diffusione del Modello all'interno della società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori). In particolare, l'OdV deve:
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;
 - predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

È chiaramente compito dell'OdV proporre procedimenti sanzionatori ove si riscontrino situazioni di violazione del Modello o del Codice etico.

Sistema di Whistleblowing aziendale

In data 9 marzo 2023, l'Italia ha recepito la Direttiva UE sul *Whistleblowing* (2019/1937), con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 24/2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale italiana il 15 marzo 2023. Le disposizioni del Decreto si applicano:

1. ai soggetti del settore pubblico;
2. ai soggetti del settore privato che nell'ultimo anno:
 - a) hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 - b) pur avendo impiegato meno di 50 lavoratori subordinati, adottano modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.lgs. 231/2001 ("MOG");
 - c) pur avendo impiegato meno di 50 lavoratori subordinati, operano nei settori regolamentati a livello europeo (es. settore dei mercati finanziari o del credito).

In estrema sintesi il decreto in questione consente a qualsiasi persona ne abbia interesse di inviare una segnalazione qualora ritenesse violati i principi indicati dalla legge.

Blue Milk si trova pertanto ad operare nel caso b) e ha deciso di delegare all'OdV la gestione delle segnalazioni.

Per evidenti motivi la società non può dotarsi di un applicativo specifico ed allora le modalità per effettuare una segnalazione secondo i dettami del decreto soprariportato si limitano a:

- segnalazione in forma scritta tradizionale all'indirizzo dell'OdV in Via Fratelli Cervi, 77 – 27010 – Siziano (PV)
- segnalazione in forma scritta all'indirizzo dell'OdV presso la casella e-mail odv@bluemilk.digital
- contatto telefonico con l'OdV al numero 3534486310

Le segnalazioni potranno essere anonime. In alternativa le modalità di contatto dovranno avere come riferimento un elemento che consenta all'OdV di interloquire con il segnalante.

Gli strumenti indicati garantiscono la massima protezione del segnalante e degli eventuali segnalati secondo quanto indicato nel decreto. L'OdV garantisce adeguate misure tecniche ed organizzative per la gestione protetta delle pratiche in argomento.

Come previsto dalla legge il segnalante, in caso di mancata o insoddisfacente risposta da parte della funzione preposta potrà effettuare la segnalazione sul sito dell'ANAC. Tale possibilità è prevista dalla legge, in casi particolari, anche senza preventiva segnalazione interna.

Sistema disciplinare

FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, II comma, lett. e) e l'art. 7, IV comma, lett. b) del D.lgs. n. 231 del 2001 prevedono la necessaria adozione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Per valersi dell'efficacia esimente del Modello l'ente deve adottare ed efficacemente attuare un adeguato sistema sanzionatorio, nel caso in cui siano agite violazioni del Codice Etico o delle procedure previste dal Modello.

La Società adotta un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, al fine di rendere efficiente l'azione di presidio dell'Organismo di Vigilanza e garantire l'effettività del Modello stesso. Il sistema disciplinare ha una funzione preventiva, operando come presidio interno all'impresa, ed è diretto a contrastare comportamenti prodromici al reato.

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti della Società, ai professionisti che erogano prestazioni nell'interesse della Società, ai collaboratori, agli amministratori, ai sindaci, ai procuratori, ai consulenti, ai fornitori e, infine, a qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

La Società non accetta alcun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del presente Modello, anche se compiuto nell'interesse e/o a vantaggio della Società. Conseguentemente, ogni atto posto in essere, nonostante le contrarie disposizioni del Modello, costituirà oggetto di intervento ai sensi del presente sistema, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

La Società adotta un sistema sanzionatorio del tutto autonomo e indipendente dal sistema sanzionatorio esterno (penale o amministrativo), in quanto è diretto a sanzionare chiunque violi una norma del Modello organizzativo o assuma comportamenti contrari ai principi del Codice Etico, sebbene dalla violazione scaturisca o meno la commissione di un reato.

Informazione

Al fine di garantire la massima efficacia, il sistema disciplinare è pubblicato, nella *intranet* aziendale e affisso presso le sedi della Società, in luogo accessibile a tutti. È, altresì, distribuito ad amministratori, Organismo di Vigilanza, dipendenti, e portato a conoscenza dei soggetti terzi (collaboratori, consulenti, *business partner*, ecc.). È cura della Società informare i dipendenti dell'approvazione del sistema disciplinare e della possibilità di prenderne visione in qualsiasi momento.

REQUISITI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

In accordo con le Linee guida per la costruzione dei Modelli 231 redatte da Confindustria il sistema disciplinare adottato dalla Società risponde a precisi requisiti.

Molti dei principi che saranno di seguito richiamati sono espressamente enunciati solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), ma la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale.

- **Requisito dell'autonomia.** Il sistema disciplinare si aggiunge a quello esterno penale o amministrativo e mira a sanzionare le violazioni del Modello indipendentemente dal fatto che da esse sia conseguita la commissione di un reato.
- **Principio di tipicità.** Alla tipicità delle violazioni, segue il principio di tipicità delle sanzioni. Il Modello individua le misure disciplinari da applicare a chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.
- **Forma scritta.** Il sistema disciplinare è redatto per iscritto e adeguatamente divulgato mediante una puntuale informazione e formazione dei destinatari.
- **Principio di proporzionalità.** Il potere disciplinare deve essere esercitato in modo coerente al fatto contestato, per commisurare a esso, se ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare, parametrandola alla sua maggiore o minore gravità. Pertanto, non sono ammissibili meccanismi sanzionatori che non prevedono la possibilità di una graduazione proporzionale alla gravità del fatto addebitato.

- **Principio del contraddittorio.** La valutazione dell’addebito, necessariamente preventiva all’esercizio del potere disciplinare, non è un processo interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale – avendo conosciuto l’addebito per essergli stato previamente contestato – deve poter addurre in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa.

Destinatari

Sono tenuti all’osservanza delle prescrizioni del Modello e all’osservanza del Codice Etico, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

1. i soggetti che nell’ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (**soggetti apicali**);
2. le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (**dipendenti**);
3. altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società od operano direttamente o indirettamente per essa (**terzi destinatari**).

COMPORAMENTI SANZIONABILI

Costituiscono violazione del Modello e dei suoi protocolli:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell’espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l’omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell’espletamento delle attività connesse ai processi sensibili che:
 - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
 - siano tali da determinare l’applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

Costituiscono violazione del Codice Etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell’espletamento dei processi sensibili o di attività connesse ai processi sensibili.

Criteri di scelta delle sanzioni

Nell’irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tener conto di:

1. volontarietà o involontarietà del comportamento;
2. rilevanza degli obblighi violati;

3. gravità del pericolo creato alla Società;
4. entità del danno creato alla Società dall’eventualità applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
5. livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
6. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
7. eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI

Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali

Le norme e i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli a esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione “apicale”.

A seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, il mancato rispetto delle prescrizioni da parte dei soggetti apicali è sanzionato, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

Amministratori e Procuratori:

- **nota di biasimo;**
- **diffida scritta al rispetto delle previsioni del Modello;**
- **decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;**
- **revoca dell’incarico.**

Le violazioni del Modello commesse con dolo dai soggetti in posizione apicale determinano in ogni caso la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto di natura economica. Per tali soggetti, le inosservanze al Codice Etico, al presente Modello e ai connessi protocolli operativi, costituiscono lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., determinando l’esercizio da parte della Società dell’azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi – del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

Quando le violazioni sono commesse dal Consiglio di amministrazione o da uno dei suoi componenti, sarà l’Assemblea dei soci a adottare il provvedimento, dandone comunicazione all’Organismo di Vigilanza.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere l’azione di responsabilità, così come prevista dal Codice civile.

Dirigenti/Procuratori e Consiglieri con delega di funzioni ex art. 16 D.lgs. 81/08

- **richiamo scritto, in caso di violazioni non gravi.** Per violazione non grave deve intendersi ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all’immagine dell’ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell’ente stesso;
- **multa non superiore all’importo di quattro ore di retribuzione,** qualora sia commessa, entro un anno dall’applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto

provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;

- **licenziamento con preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando si commettono gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, quali quelle di seguito elencate, a titolo di riferimento, e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso:
 - quando, dalla violazione del Modello, dei suoi protocolli o del Codice, sia conseguito un danno patrimoniale per la Società o la stessa sia stata esposta a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
 - quando non avvertano tempestivamente i vertici di eventuali irregolarità, realizzate da parte di sottoposti o appartenenti alla struttura di competenza, che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
 - quando effettivo, con intenti fraudolenti, elusioni delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello, nei suoi protocolli e nel Codice;
- **licenziamento senza preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando i dirigenti apicali/procuratori commettono infrazioni così gravi da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettono condotte che costituiscono reato.

Sanzioni nei confronti dei soggetti subordinati

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Modello e del Codice, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità e offensività della gravità dell'infrazione.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nello specifico si applica il CCNL del Commercio e dei Servizi di cui all'art. 49.

- a. ammonizione verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro;
- e. licenziamento individuale.

Sanzioni nei confronti dei Terzi

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello 231 e nel Codice Etico da parte dei soggetti terzi (*business partner*, consulenti, fornitori, ecc.) può determinare, nei loro confronti e in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- **diffida** al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- **risoluzione del relativo contratto**, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da

parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali **apposite clausole** volte a prevedere, in caso di violazione del Modello 231, l'applicazione delle misure sopra indicate. La Società ha individuato, in maniera esemplificativa e non esaustiva, alcune tipologie di infrazioni al sistema 231, qui di seguito riportate:

Tipologie di condotta dei soggetti esterni (outsourcers, consulenti, ecc.)	Possibili sanzioni
Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l'attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva, dopo la irrogazione della penale.
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva, dopo la irrogazione della penale.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo ed intimazione a conformarsi
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	<ul style="list-style-type: none"> - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo ed intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata

Omissioni nell’osservanza, nell’attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	<ul style="list-style-type: none"> - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate dei protocolli, del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	<ul style="list-style-type: none"> - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva dopo la irrogazione della penale
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse nel rapporto in atto, da qualsiasi soggetto	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate
Omessa osservanza dell’obbligo di fornire informazioni all’OdV su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio di reato presupposto	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate

Modalità di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento finalizzato all’applicazione di una sanzione disciplinare ha inizio con la rilevazione da parte dell’Organismo di Vigilanza di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, acquisiti nell’espletamento della propria attività di vigilanza e verifica, o a seguito di segnalazione.

Il procedimento è caratterizzato da una prima fase di **preistruttoria**, diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase è condotta dall’Organismo di Vigilanza tramite lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto del giudizio. Se la segnalazione ovvero la rilevazione dell’infrazione si dimostri infondata, l’OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nel registro delle Istruttorie dell’OdV. In caso di fondatezza, l’OdV deve compilare una relazione scritta contenente la descrizione della condotta contestata, l’indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate, gli estremi del soggetto autore della violazione, eventuali documenti comprovanti la violazione e, infine, una proposta in merito alla sanzione più opportuna da comminare nel caso concreto. La relazione deve essere indirizzata all’Assemblea quando la violazione sia stata realizzata da un soggetto in posizione apicale, al Datore di lavoro in caso di infrazioni dei soggetti in posizione subordinata.

Entro quindici giorni dalla ricezione del rilievo da parte dell’OdV, gli organi competenti devono convocare tramite comunicazione scritta che dia certezza della data di ricevimento, il soggetto interessato dinanzi un’apposita commissione. La comunicazione deve contenere la contestazione della violazione che è mossa al soggetto e l’avviso che l’interessato può formulare eventuali rilievi, sia scritti che orali.

Si apre così la **fase istruttoria**, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell’OdV. La commissione deve essere riunita entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell’OdV, e deve essere composta da membri opportuni in base al fatto da giudicare e dall’Organismo di Vigilanza, quando la violazione riguardi un apicale, il Datore di lavoro, quando l’infrazione riguardi un subordinato.

In occasione del contraddittorio, vengono disposti l’audizione dell’interessato, l’acquisizione delle eventuali deduzioni da quest’ultimo formulate e l’espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti



ritenuti opportuni. Valutata la sanzione da proporre, l'Amministratore Unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Sistema di formazione e diffusione del modello

Per una piena efficacia del presente Modello e della corretta osservanza del Codice Etico deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione di entrambi gli strumenti normativi, nonché di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal Decreto 231/2001 e dal Modello adottato nelle sue diverse.

L'informazione e la Formazione sono programmate dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.