



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001
DI A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA**

Denominazione: A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA

Sede legale: BORGARO TORINESE (TO), via Emilia 3 - CAP 10071

Domicilio legale: Afpallet.s.c.@pec.it

Numero REA: TO - 1210763

Codice fiscale – P.IVA: 11399460010

Forma giuridica: società cooperativa

Data atto di costituzione: 17/09/2015

Data di iscrizione: 12/10/2015

Data ultimo protocollo: 1/08/2023

Amministratori: Federico Francesco Paolo (Presidente C.d.A.)

Aldovrandi Carla (Vice Presidente C.d.A.)

Fracasso Patrizia (Consigliere)

Sindaco: Piemontese Biagino

Stato attuale: ATTIVA

Attività prevalente: riparazioni e vendite all'ingrosso di pallet e contenitori in legno per il trasporto

Addetti: 40

Attestazioni SOA: -

Certificazioni di qualità: -

SOMMARIO

PARTE GENERALE

1.	D. LGS. N. 08/06/2001 N. 231 RECANTE DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA, A NORMA DELL'ARTICOLO 11 DELLA LEGGE 29/09/2000, N. 300 (DATA ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO: 04/07/2001 - IN G.U. N.140 DEL 19/06/2001)	pag.	1
1.1	La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche	pag.	1
1.2	Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001	pag.	2
1.3	I reati presupposto	pag.	3
1.4	Le Sanzioni previste nel Decreto	pag.	4
1.5	Delitti tentati	pag.	4
1.6	Condotte esimenti	pag.	5
1.7	Reati commessi all'estero	pag.	5
1.8	Modelli di organizzazione, gestione e controllo: esimente, contenuto ed efficacia	pag.	6
1.9	Le <i>guide lines</i>	pag.	8
2.	IL PRESENTE MODELLO	pag.	8
2.1	Attività e <i>business</i> della società A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA	pag.	8
2.2	Il Modello di A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA	pag.	11
2.2.1	Le finalità del Modello	pag.	11
2.2.2	La costruzione del Modello	pag.	12
2.2.3	La struttura del Modello: individuazione delle attività sensibili per tipologia di reato	pag.	13
2.3	I documenti connessi al Modello 231	pag.	15
3	L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA	pag.	16
3.1	La <i>governance</i> della Società A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA	pag.	16
3.2	Il sistema di controllo interno di A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA	pag.	16
3.3	Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato	pag.	16
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	pag.	17
4.1	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	pag.	18
4.2	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	pag.	17
4.3	Cause di ineleggibilità e decadenza	pag.	19
4.4	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	pag.	20
4.5	Risorse dell'Organismo di Vigilanza	pag.	21

4.6	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	pag.	21
4.6.1	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	pag.	21
4.6.2	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	pag.	23
4.7	Raccolta e conservazione delle informazioni	pag.	24
5.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	pag.	24
5.1	Diffusione del Modello	pag.	24
5.1.1	Destinatari	pag.	24
5.1.2.	Formazione ed Informazione del Personale	pag.	24
5.1.3	Informazione ai Terzi e diffusione del Modello	pag.	25
6.	SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE	pag.	26
6.1	Principi generali	pag.	26
6.2	Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio	pag.	27
6.3	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	pag.	27
6.3.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale	pag.	27
6.3.2	Dirigenti	pag.	28
6.4	Amministratori	pag.	28
6.5	Sindaci e Revisori	pag.	29
6.6	Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni	pag.	29
6.7	Registro	pag.	29
7	GESTIONE DEL MODELLO	pag.	30
7.1	Adozione, modifiche e integrazioni del Modello 231	pag.	30

PARTE SPECIALE

1	INTRODUZIONE	pag.	32
1.1	Premessa	pag.	32
1.2	Obiettivi e Destinatari della Parte Speciale	pag.	33
1.3	Criteri della redazione della mappatura	pag.	33
1.4	Organigramma Aziendale.	pag.	33
1.5	Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.	pag.	33
2	MATRICE DEI RISCHI AZIENDALI E RELATIVA MAPPATURA IPOTESI DI REATO DA SCHERMARE	pag.	35
A.	La prevenzione dei reati di cui all'art. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001 (Delitti contro la Pubblica Amministrazione)	pag.	35
A.1)	I reati.	pag.	35
A.2)	Processi a rischio.	pag.	42

A.3)	Regole di comportamento.	pag.	42
A.4)	Procedure da attuare.	pag.	43
A.5)	Sistema di controllo.	pag.	45
B.	La prevenzione dei reati informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24 bis D. Lgs. n. 231/2001)	pag.	46
B.1)	I reati.	pag.	46
B.2)	Processi a rischio.	pag.	48
B.3)	Regole di comportamento.	pag.	49
B.4)	Procedure da attuare.	pag.	49
B.5)	Sistema di controllo.	pag.	51
C.	La prevenzione dei reati di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. n. 231/2001)	pag.	52
C.1)	I reati.	pag.	52
C.2)	Processi a rischio.	pag.	53
C.3)	Regole di comportamento.	pag.	54
C.4)	Procedure da attuare.	pag.	56
C.4.1)	Sistema di controllo della qualità.	pag.	57
C.5)	Sistema di controllo.	pag.	61
D.	La prevenzione dei delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis1 D.Lgs. n. 231/2001).	pag.	62
D.1)	I reati.	pag.	62
D.2)	Processi a rischio.	pag.	62
D.3)	Regole di comportamento.	pag.	62
D.4)	Procedure da attuare.	pag.	63
D.5)	Sistema di controllo.	pag.	63
E.	La prevenzione dei reati societari (art. 25 ter D. Lgs. n. 231/2001)	pag.	64
E.1)	I reati.	pag.	64
E.2)	Processi a rischio.	pag.	67
E.3)	Regole di comportamento.	pag.	68
E.4)	Procedure da attuare.	pag.	69
E.5)	Sistema di controllo.	pag.	72
F.	La prevenzione dei reati di cui all'art. 25 septies D. Lgs. n. 231/2001 (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).	pag.	75
F.1)	I reati.	pag.	75
F.2)	Politica aziendale di salute e sicurezza, obiettivi e piano di miglioramento.	pag.	78
F.3)	Processi a rischio.	pag.	78
F.4)	Regole generali di comportamento	pag.	80
F.5.1)	Procedure specifiche da attuare	pag.	82

F.5.2)	Specifiche caratteristiche del ciclo produttivo di A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA e procedure specifiche da adottare in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, tutela della salubrità degli ambienti di lavoro e prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali	pag.	85
F.5.3)	Compiti specifici dell'OdV	pag.	88
F.6.1)	Sistema di controllo.	pag.	89
F.6.2)	Sorveglianza/monitoraggio o misurazione dell'adozione delle procedure del MOG 231	pag.	90
F.6.3)	Indagine su infortuni, incidenti e situazioni pericolose.	pag.	91
F.6.4)	Non conformità, azioni correttive ed azioni preventive	pag.	91
G.	La prevenzione dei reati di cui all'art. 25 octies D. Lgs. n. 231/2001 (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio).	pag.	92
G.1)	I reati.	pag.	92
G.2)	Processi a rischio.	pag.	92
G.3)	Regole di comportamento.	pag.	93
G.4)	Procedure da attuare.	pag.	94
G.5)	Sistema di controllo.	pag.	96
H.	La prevenzione dei delitti di cui all'art. 25 novies D.Lgs. n. 231/2001 (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore).	pag.	97
H.1)	I reati.	pag.	97
H.2)	Processi a rischio.	pag.	97
H.3)	Regole di comportamento.	pag.	98
H.4)	Procedure da attuare.	pag.	98
H.5)	Sistema di controllo.	pag.	98
I.	La prevenzione dei reati di cui all'art. 25 undecies D. Lgs. n. 231/2001 (reati ambientali)	pag.	100
I.1)	I reati.	pag.	100
I.2)	Processi a rischio.	pag.	103
I.3)	Regole di comportamento.	pag.	104
I.4)	Procedure da attuare.	pag.	104
I.5)	Sistema di controllo.	pag.	106
L.	La prevenzione dei reati di cui all'art. 25 duodecies D. Lgs. n. 231/2001 (Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare).	pag.	107
L.1)	I reati.	pag.	107
L.2)	Processi a rischio.	pag.	108
L.3)	Regole di comportamento.	pag.	108
L.4)	Procedure da attuare.	pag.	108
L.5)	Sistema di controllo.	pag.	109

M.	La prevenzione dei reati di cui all'art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. n. 231/2001 (Reati tributari)	pag.	111
M.1)	I reati.	pag.	111
M.2)	Processi a rischio.	pag.	113
M.3)	Regole di comportamento.	pag.	114
M.4)	Procedure da attuare.	pag.	118
M.5)	Sistema di controllo.	pag.	118
N.	La prevenzione dei reati di cui all'art. 25 decies D. Lgs. 231/2001 (reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria).	pag.	120
N.1)	I reati.	pag.	120
N.2)	Processi a rischio.	pag.	120
N.3)	Regole di comportamento.	pag.	120
N.4)	Procedure da attuare.	pag.	120
N.5)	Sistema di controllo.	pag.	121
3.	RISK ASSESSMENT	pag.	122
3.1	Introduzione	pag.	122
3.2	Identificazione del rischio	pag.	122
3.3	Analisi dei rischi: criteriologia.	pag.	122
3.4	Tabella risk assessment.	pag.	124

Tabella: pag. 125-133

ALLEGATI

1. Codice etico e di comportamento

2. Sistema disciplinare

3. Formulario

Mod. 1 *"Registro delle violazioni del Modello 231 di A.F. Pallet"*

Mod. 2 *"Programma annuale di formazione, informazione e addestramento"*

Mod. 3 *"Registro presenze partecipanti"*

Mod. 4 *"Scheda Formazione/informazione/addestramento lavoratore"*

Mod. 5 *"Registro addestramento lavoratore"*

Mod. 6 *"Questionario di valutazione iniziale del fornitore"*

PARTE GENERALE

1. D. LGS. N. 08/06/2001 N. 231 RECANTE DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA, A NORMA DELL'ARTICOLO 11 DELLA LEGGE 29/09/2000, N. 300 (DATA ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO: 04/07/2001 - IN G.U. N.140 DEL 19/06/2001)

1.1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il D.Lgs. 08/06/2001 n. 231 (d'ora in poi, per brevità, "*Decreto*"), in attuazione della Legge Delega 29/09/2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, per brevità, anche "D.Lgs. n. 231/2001"), la quale si inserisce nell'orizzonte nomologico degli atti normativi funzionali alla lotta alla corruzione e armonizza la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231/2001 disciplina un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile nella sostanza, per taluni aspetti, alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche o Enti, il quale va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica autrice materiale del fatto di reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio il reato rientra (come si vedrà dettagliatamente *infra*) nel novero di quelli disciplinati dal D.Lgs. n. 231/2001 e che di volta in volta viene in considerazione. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231/2001 (reati che, come nel corso del tempo sono stati implementati e cui pure si farà cenno nel prosieguo del presente documento).

L'articolo 4 D.Lgs. n. 231/2001 dispone, poi, che alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 cod. pen. e nei casi previsti sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2. Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

In base alla disciplina prevista dal D.L. n. 231/2001, l'Ente può essere ritenuto responsabile nei casi in cui il reato presupposto sia stato commesso da:

(i) persone fisiche che rivestono posizioni apicali nell'organigramma societario (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito "*Soggetti Apicali*");

(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito "*Soggetti Sottoposti*").

Fatta tale ineludibile premessa occorre considerare che l'art.1 del D.Lgs. n. 231/2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*"; in ragione di ciò la normativa in disamina risulta applicabile ai seguenti soggetti:

- Enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- Enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").
- Enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici").

Per contro, risultano esclusi dal novero dei soggetti destinatari della normativa in disamina lo Stato, gli enti pubblici territoriali (*ei sunt* Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (*ei sunt* Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., *et coetera*).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"¹.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale e giurisprudenziale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente altresì quelle situazioni

¹ Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68

in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3. I reati presupposto

L'art. 2 D.Lgs. n. 231/2001 elenca puntualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente e le relative sanzioni; la responsabilità per illecito amministrativo può essere imputata all'Ente solamente in presenza di un fatto espressamente previsto come reato (rientrante come detto nel *numerus clausus* indicato dal legislatore speciale) e sanzionato da una norma di legge ordinaria entrata in vigore antecedentemente alla commissione della condotta illecita.

Nella III sezione del D.Lgs. n. 231/2001 sono poi esaminati i casi di responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale: agli originari artt. 24 e 25 che componevano tale sezione, con successivi interventi normativi, sono stati interpolati ulteriori previsioni normative che vanno ad ampliare le ipotesi criminose la cui realizzazione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente possono detonare la responsabilità dello stesso ai sensi del Decreto in disamina.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società - sempre che risultino commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati - sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-nonies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies e 25-duodevicies D.Lgs. n. 231/2001, nonché dalla L. n. 146/2006 e dal D.Lgs. n. 58/1998 (TUF).

Si rinvia all'Allegato 1 (Reati presupposto della responsabilità degli enti) per una descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e successive modificazioni e integrazioni.

1.4. Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie (art. 10): si intende una multa determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. L'importo della quota è stabilito dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- b) sanzioni interdittive (art. 13) - applicabili anche in via cautelare - di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni o finanziamenti ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 13), vale a dire la *adprehensio* da parte dell'Autorità Giudiziaria del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato. La confisca può essere disposta anche per equivalente (c.d. confisca per *tantundem*): tale ipotesi ricorre allorché non essendo possibile confiscare direttamente i beni che costituiscono il provento o il profitto del reato la misura patrimoniale opera su altri beni del condannato di valore equivalente e sino alla concorrenza di tale valore;
- d) pubblicazione della sentenza (art. 18), consistente nella pubblicazione mediante affissione nel Comune ove ha sede l'Ente e/o mediante la pubblicazione su uno o più quotidiani indicati dal giudice.

1.5. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione

di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (cfr. art. 26 del Decreto).

1.6. Condotte esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo **1.2.**).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "Modello");
- 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 che hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

1.7. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso Decreto ma commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 cod. pen. "Reati commessi all'estero", 8 cod. pen. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 cod. pen. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 cod. pen. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 cod. pen. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*octies* del D.Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 cod. pen., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponderà purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8. Modelli di organizzazione, gestione e controllo: esimente, contenuto ed efficacia

Aspetto caratteristico del D.Lgs. n. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà, dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari e prevenzioni atte a prevenire il rischio di verificazione del reato della cui imputazione si discute.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"Organismo di Vigilanza" o l'"OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e 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.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7, comma 1, prevede che l'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'art. 7, comma 2, stabilisce che in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'*onus probacionis* gravante a carico del soggetto collettivo in tal caso risulterà, dunque, più lieve.

Occorre, tuttavia, considerare che l'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi individuandoli **(i)** nella verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività; **(ii)** nell'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e **(iii)** nella adozione di codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria.

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri

competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

1.9. Le *guide lines*

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate da Confindustria in data 07/03/2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le “Linee Guida”)².

2. IL PRESENTE MODELLO

2.1. Attività e *business* della società A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA

La A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA opera nel settore della costruzione, riparazione, riciclaggio, commercio di *pallets* nuovi e usati ed imballaggi in genere, commercio legname e derivati.

In particolare, l'oggetto sociale della Società comprende:

- la produzione, la riparazione, il noleggio, l'importazione/esportazione ed il commercio al dettaglio e all'ingrosso di *pallets* ed imballaggi in genere, in legno e non, di prodotti ed accessori per imballi e la riparazione di *pallets* in legno;
- il commercio e l'importazione/esportazione di legnami e prodotti derivati, compresi i *pallets* ed imballaggi in genere;
- la progettazione, la consulenza, la prestazione di servizi alle aziende private ed agli enti pubblici, anche attraverso l'ausilio di strumenti informatici, *hardware* e *software*, di prodotti e componenti per l'industria;
- la prestazione di servizi amministrativi, tecnici, commerciali, organizzativi di qualsiasi genere e tipo, anche di tipo informatico, ad imprese, enti pubblici e privati, cooperative, consorzi, associazioni, fondazioni, enti *no profit* e onlus;
- l'organizzazione e la gestione di corsi di formazione e aggiornamento professionale;
- il servizio di traduzione, l'attività editoriale di riviste, libri e materiale attinente la contabilità e la consulenza fiscale, giuridica, legale ed amministrativa;
- la creazione e la gestione di redazioni per siti informatici ed in generale la produzione di contenuti, in collaborazione con enti ed università o in totale autonomia;

² Cfr. Confindustria, “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo”, aggiornate a luglio 2014.

- la gestione di magazzini, di ordini in arrivo o in partenza, l'approntamento delle merci in base ad ordinativi, suddivisione delle merci secondo la loro destinazione ed il posizionamento delle stesse, la committenza cliente, la gestione formalizzata di tutte le operazioni attraverso l'ausilio di attrezzatura informatica, la gestione cartacea generale, la gestione degli ordini, l'assunzione di responsabilità della gestione, lo scarico ed il ricarico sugli automezzi in uscita per la distribuzione ai destinatari ed il relativo controllo qualitativo, in conto proprio o per conto terzi;
- trasporto in conto proprio e per conto terzi, con mezzi propri e mezzi di terzi, traslochi sul territorio nazionale e internazionale;
- attività di noleggio di automezzi senza conducente;
- servizi di custodia, portierato, sorveglianza e servizi vari nel settore della sicurezza;
- servizi di pulizia, sanificazione e disinfestazione, bollatura, etichettatura e confezionamento per conto terzi;
- assunzione di qualsiasi lavoro ed attività relativa alla lavorazione, al confezionamento, all'imballaggio, all'inscatolamento e all'etichettatura di prodotti alimentari e non alimentari, la manutenzione ordinaria e straordinaria, il montaggio e lo smontaggio di macchinari ed impianti industriali, il rifornimento ed il prelievo da linee di produzione e/o da convogliatori e il relativo aggancio e sgancio dei pezzi per la lavorazione, la verniciatura e la pulitura;
- l'attività nel campo dei servizi del trasporto, di movimentazione merci, di gestione logistica di magazzini e di facchinaggio;
- l'assunzione e la concessione di rappresentanze commerciali in tutti i campi;
- l'attività di consulenza e di organizzazione aziendale, la gestione di pubblici esercizi in genere per la somministrazione di alimenti e bevande, il commercio all'ingrosso ed al dettaglio di tutti i beni e prodotti appartenenti al settore merceologico alimentare e non alimentari (cfr. visura C.C.I.A.A. società A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA - Numero REA: TO-1210763 - Codice fiscale e numero iscrizione al Registro Imprese 11399460010 - Doc. n. A CAZQZ8Y38S3DB003F92E estratto dal Registro Imprese in data 30/10/2023).

Volendo entrare ancora più nel dettaglio dell'attività svolta da A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA si descriverà infra l'articolazione del ciclo produttivo della Cooperativa.

A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA opera nel settore del trattamento dei rifiuti non pericolosi (recupero bancali in legno) ed è iscritta la Registro imprese che

effettuano operazioni di recupero rifiuti dalla Provincia di Torino n 11399460010del 12/10/2015.

L'attività è sita in lotto di terreno che ha una superficie complessiva di circa 32.817 mq e sulla quale sono svolte le seguenti attività:

- un capannone di superficie di circa 2.479 mq., in cui si effettua attività di stoccaggio del rifiuto in entrata, la sua lavorazione e lo stoccaggio del materiale finito EoW;
- un capannone di superficie di circa 11.250 mq., suddiviso in reparti in cui si effettua attività di lavorazione e deposito;
- un'area esterna pavimentata in asfalto, che viene impiegata quale area di manovra di circa 18.000 mq.;
- infine, una zona uffici di circa 625 mq..

La lavorazione si articola nelle seguenti fasi:

1. Ricevimento e stoccaggio materiale

Il ricevimento del materiale arriva su mezzi di proprietà o conto terzi. Si procede alla pesatura presso la pesa sita all'entrata dello stabilimento.

Lo stoccaggio dei materiali in ingresso al sito (pedane in legno) avviene all'interno del capannone e suddiviso a seconda delle tipologie .

Il mezzo di trasposto, al momento dell'ingresso presso lo stabilimento viene sottoposto a controllo visivo del materiale e dei documenti da parte del personale della Cooperativa.

In caso di arrivo di materiale/rifiuto si eseguono i controlli per la conformità all'autorizzazione. In caso positivo si procede allo scarico degli stessi presso area a ciò dedicata (c.d. area ricondizionamento). Successivamente si procede alla pesatura in uscita con autocarro vuoto, timbratura e firma per accettazione dei documenti.

Cernita selezione e rigenerazione dei pallets

I bancali in legno usati e stoccati sono puliti, sono cioè privi di sostanze nocive, in quanto il recupero è subordinato all'ottenimento di legno pulito e non contaminato.

Questo quindi garantisce che non diano origine a percolamenti di inquinanti nel suolo o nella rete di raccolta delle acque, o produzione di inquinanti durante le lavorazioni.

I rifiuti recuperabili, si presentano nella forma di pedane e bancali in legno usati talvolta da riparare, stoccati sovrapposti in cataste.

La rigenerazione consiste nel sostituire eventuali parti lesionate o mancanti e rimettere in condizioni di riutilizzabilità il pallet. Tale attività avviene attraverso l'uso di attrezzi manuali, quali utensili levachiodi, gattucci, martelli, et coetera. I materiali di risulta ottenuti (parti di legno deteriorati) vengono stoccati in appositi cassoni scarrabili e smaltiti come rifiuto.

Le assicelle nuove vengono a seconda dei casi adattate alle pedane in riparazione per mezzo di alcune macchine utensili (sega circolare, seghetti alternativi, chiodatrici, graffatrici, et coetera). terminate le operazioni si effettua il montaggio manuale ed il fissaggio, attraverso inserti metallici, fissati con attrezzi pneumatici.

Una volta ultimate tali operazioni, si procede alla sistemazione in magazzino ed alla consegna clienti.

2. Vendita/spedizione

Al termine il prodotto ottenuto è pronto per la pesatura e vendita del materiale recuperato o come EoW. Gli eventuali scarti di lavorazione non recuperabili sono pesati e secondo le regole del deposito temporaneo inviati ad un impianto autorizzato per lo smaltimento.

2.2. Il Modello di A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA

2.2.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla società A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo, indipendentemente da qualsiasi finalità e

che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società cooperativa.

2.2.2. La costruzione del Modello

L'art. 6, comma 2 lettere a) e b), del D.Lgs. n. 231/2001 indica, tra le caratteristiche essenziali per la costruzione del modello di organizzazione e gestione, l'attivazione di un adeguato processo di gestione del rischio aziendale (c.d. *risk management*).

Per l'interpretazione del dettato normativo e la conseguente attuazione del modello di prevenzione richiesto dalla norma sopracitata, la Società ha fatto riferimento al modello di gestione del rischio a cui si sono ispirate le regolamentazioni e le *best practice* nazionali.

La gestione del rischio aziendale consiste in un processo, posto in essere dal Consiglio di Amministrazione, dal management e da altri operatori della struttura aziendale, progettato per prevenire eventi che, potenzialmente, possono influire negativamente sul conseguimento degli obiettivi aziendali.

La prevenzione del rischio di commissione dei reati richiede lo svolgimento di una serie di attività, nel cui novero rientrano **(i)** l'identificazione e la valutazione del rischio, **(ii)** la risposta al rischio, **(iii)** il monitoraggio dell'efficacia delle azioni.

L'identificazione e la valutazione del rischio (c.d. *risk assessment*) rappresentano, pertanto, le attività tipiche del processo c.d. di *risk management*, cui devono seguire specifiche scelte dei soggetti aziendali a vario livello responsabili (risposta al rischio appunto), nonché idonee azioni di monitoraggio dell'adeguatezza delle scelte stesse.

Contestualizzando tale processo nell'ambito dei Modelli di prevenzione dei reati richiesto dal D.Lgs. n. 231/2001, le attività qualificanti il Modello di organizzazione, gestione e controllo (c.d. Modello 231) consistono:

(i) nell'identificazione dei rischi di commissione dei reati da attuarsi attraverso l'analisi del contesto aziendale al fine di individuare in quale area o settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;

(ii) nella valutazione del sistema dei controlli interni esistenti nella società e della loro capacità di ridurre ad un livello socialmente (e giuridicamente) accettabile i rischi identificati;

(iii) nella gestione dei rischi in senso stretto, la quale richiede di individuare la probabilità di accadimento dell'evento lesivo e, al contempo, l'impatto dell'evento stesso;

(iv) nel monitoraggio dei sistemi di controllo interno esistenti, da attuarsi attraverso un'attività di sistematica comprensione dell'adeguatezza delle procedure sopra descritte rispetto ai cambiamenti di contesto, organizzativo e finanche di *business*, che interessano la Società.

In tale ottica, il concetto di rischio applicabile nei modelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, fa riferimento ai possibili accadimenti, al verificarsi dei quali potrebbe scattare una responsabilità amministrativa dell'Ente.

Al fine di favorire la corretta applicazione delle attività di *risk management* nell'ottica del Modello 231, si impegna a svolgere le seguenti attività:

- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di commissione di reato o di altro illecito illecito, in capo a singoli uffici o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- formalizzare le modalità di esercizio dei poteri e delle responsabilità, nell'ambito dei processi ritenuti "sensibili", esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali e autorizzativi delle spese da assumere di volta in volta (e per quali tipologie nonché in quali limiti) e quali abbiano poteri gestionali;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre l'Ente a rischio di sanzioni amministrative in sede penale, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

2.2.3 La struttura del Modello: individuazione delle attività sensibili per tipologia di reato

Di seguito vengono indicate le attività richieste dal Modello 231, nonché i profili organizzativi per l'espletamento delle stesse.

1. L'identificazione e successiva valutazione dei rischi di commissione dei reati ex 231/01 avviene attraverso:

a) l'individuazione dei reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001 e il loro aggiornamento periodico: tale attività deve garantire un aggiornamento dei reati presupposto con cadenza almeno annuale;

b) l'identificazione dei processi/attività sensibili ai fini della commissione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001: tale attività deve garantire la diffusione di una idonea cultura di controllo interno in merito alla tematica e alle responsabilità collegate al Decreto, nonché deve agevolare le analisi di processo in merito alle modalità attuative dei reati e all'adeguatezza dei meccanismi di controllo esistenti. La formalizzazione dei più significativi processi gestionali, anche ai fini della tutela di responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001, può rappresentare una delle modalità di perseguimento dell'obiettivi propri di questa attività.

c) l'identificazione delle ipotetiche modalità attuative dei reati per processo sensibile: tale attività deve favorire la conoscenza e l'analisi critica periodica delle potenziali modalità commissive dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 anche al fine delle successive valutazioni di adeguatezza dei meccanismi di controllo interno posti in essere. La formalizzazione di tale attività può avvenire attraverso idonee matrici di correlazione delle modalità attuative per processo/reato.

d) l'individuazione delle attività e dei meccanismi di controllo ritenuti idonei a prevenire la commissione dei reati nelle modalità attuative previste. Le attività e i meccanismi operativi che connotano il sistema di controllo interno aziendale possono riguardare un insieme di diverse operazioni gestionali, quali i processi di approvazione e di autorizzazione, le verifiche, le riconciliazioni, l'esame della *performance* operativa, la separazione dei compiti, *check and balance*, la protezione dei beni aziendali.

Nel novero di tali attività occorre accordare particolare rilievo e pregnanza alle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Occorrerà poi tenere bene a mente che le attività di controllo dovranno altresì riguardare il funzionamento dei sistemi informativi, mentre i controlli preventivi devono trovare idonea formalizzazione nelle procedure aziendali che descrivono i processi "sensibili".

2. La valutazione di rischio dei processi o attività sensibili avviene sulla base di parametri di riferimento identificati a livello internazionale, quali: la probabilità di accadimento dell'evento (commissione del reato) e l'impatto dell'evento sugli obiettivi aziendali. Il primo parametro (probabilità) è misurata in termini di frequenza (delle azioni o dei fatti dai quali potrebbe scaturire l'evento) mitigata dai presidi di

controllo esistenti. Il secondo parametro (impatto) è espresso in termini di potenziali perdite economiche causate dal verificarsi dell'evento rischioso.

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo risulta essere strutturato in due parti:

- PARTE GENERALE: contiene i principi cardine del D.Lgs n. 231/2001, per la quale parte è prevista la diffusione a tutti gli *stakeholders* aziendali attraverso idonei processi e meccanismi informativi;
- PARTE SPECIALE: trattasi della parte sottoposta a periodica revisione e aggiornamento secondo le risultanze proprie dell'attività di *risk assessment*, nel senso che la documentazione relativa a tale parte segue i flussi informativi previsti dal Modello 231. Per la sua natura la Parte Speciale ha un contenuto riservato all'azienda.

2.3. I documenti connessi al Modello 231

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- codice etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello 231 stesso (di seguito, per brevità, il "Codice Etico");
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "Sistema Sanzionatorio");
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*id est* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, *et coetera*);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello 231 operanti nelle Aree a Rischio Reato.

(Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "Procedure").

Ne consegue che con il termine Modello 231 deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

3. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA

3.1. La *governance* della Società A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA

A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA è una società cooperativa che adotta quale sistema di amministrazione una amministrazione pluripersonale collegiale (Consiglio di Amministrazione).

Gli amministratori procedono alla gestione del *business* aziendale e curano la generalità delle relazioni istituzionali.

A seguito di modifiche sostanziali, l'organigramma aziendale, viene revisionato a cura dell'Ufficio del Personale.

3.2. Il sistema di controllo interno di A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA

A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- a. i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- b. la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- c. il manuale con le procedure di sistema;
- d. le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile;
- e. le procedure afferenti il trattamento HT IPPC ISPM 15 FAO;
- f. le procedure afferenti il trattamento EPAL;
- g. le procedure afferenti il trasporto e recupero di rifiuti imballaggi in legno;
- h. le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- i. la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- j. il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- k. il *corpus* normativo e regolamentare nazionale quando applicabile;

3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

Al fine di favorire l'identificazione degli *standard* di controllo interno (finalizzati a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001) per attività "sensibile", gli *standard* stessi sono strutturati su due livelli:

1. *standard* di controllo generali: devono essere presenti in tutte le Attività sensibili prese in considerazione dal Modello 231.

Tali standard fanno riferimento a:

- c. poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
 - c. segregazione delle attività: deve esistere una separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
 - c. norme: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile, nel rispetto della normativa vigente;
 - c. tracciabilità: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.
2. *standard* di controllo specifici: prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti specifici delle attività sensibili e che devono essere contenuti nelle politiche e procedure aziendali di riferimento.
- Per l'individuazione delle aree sensibili con riferimento alle ipotesi di reato rilevanti e delle procedure generali e specifiche di prevenzione si richiama il contenuto dei capitoli 2 e 3 della Parte Speciale del presente Modello.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (artt. 6 e 7) le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- a) autonomia ed indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza: i requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti

operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità: l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. La scelta dovrà avvenire sulla base di comprovate competenze professionali, che potranno garantire la concreta possibilità di azione all'Organismo di Vigilanza in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale.

Continuità d'azione: L'OdV deve **(i)** svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; **(ii)** essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, *et coetera*).

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni dell'OdV possono essere svolte ad uno specifico organo.

L'OdV può avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva. Se plurisoggettiva, può essere composto da due o tre membri. Nel caso sia composto da due membri questi devono essere soggetti non dipendenti della società. Nel caso sia composto da tre membri. Almeno due di essi devono essere soggetti non dipendenti della società.

La nomina dell'OdV avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione, che approva il Modello 231 di cui al presente documento, nella quale viene stabilita la durata della carica, comunque non superiore alla scadenza del Consiglio di Amministrazione stesso.

L'OdV decade alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino a nuova nomina del/i componente/i dell'OdV.

La selezione dei membri deve comunque essere effettuata tenendo conto:

- delle finalità perseguite dal D.Lgs. n. 231/2001;
- dell'esigenza primaria di assicurare l'effettività dei controlli e del modello, l'adeguatezza dello stesso ed il mantenimento nel tempo dei suoi requisiti, il suo aggiornamento ed adeguamento;
- della necessità di garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

Una volta insediato, l'OdV provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'OdV si può avvalere della collaborazione di strutture aziendali anche appositamente costituite per lo svolgimento delle attività previste dal Modello 231.

4.3 Cause di ineleggibilità e decadenza

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- il venire meno dei requisiti di cui al § 4.1
- in casi di particolare gravità anche il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere dell'Organo di controllo - la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un organo *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'OdV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere dell'Organo di controllo.

Sono, pertanto, previste le seguenti cause di incompatibilità o di decadenza dall'ufficio: **(i)** un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto; **(ii)** trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 cod. civ., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; **(iii)** l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione di A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA; **(iv)** l'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.4 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel vigilare **(i)** sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso; **(ii)** verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione; **(iii)** individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali; **(iv)** verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello 231; **(v)** vigilare sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevare eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti: **(i)** verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV; **(ii)** effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato; **(iii)** raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV; **(iv)** condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso; **(v)**

verificare che gli elementi previsti nel Modello 231 per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, *et coetera*) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri: **(i)** accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi; **(ii)** avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo; **(iii)** conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

4.5. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, audit, ecc.).

In particolare, all'OdV sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.6. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.6.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV all'indirizzo email odv231@afpallet.it (con disposizione dell'OdV sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni);
- i consulenti e i collaboratori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Pallets, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente.

I Responsabili di Funzione per i Processi Sensibili:

- informano l'Organismo di Vigilanza sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione dei processi sensibili di propria competenza;
- indicano le eventuali necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- segnalano eventuali violazioni del Modello.

I flussi avvengono con la compilazione di moduli predisposti dallo stesso Organismo di Vigilanza, in ragione delle necessità informative rilevate, su supporto cartaceo o informatico tale da poterne individuare, senza dubbio, la provenienza e la paternità; i moduli vengono inviati all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente portato a conoscenza, a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione dei seguenti atti ufficiali di origine interna od esterna:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- evidenze dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni al modello;
- l'emissione e/o l'aggiornamento dei documenti organizzativi;
- gli avvicendamenti nelle responsabilità delle funzioni interessate ai processi sensibili;
- i rapporti predisposti dalle Funzioni/Organi di Controllo (compreso il Revisione unico) nell'ambito della loro attività di verifica, dai quali possono emergere fatti, atti eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza, infine, deve essere portato a conoscenza del sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e di ogni modifica che intervenga.

Il merito alla normativa *whistleblowing*³, di cui all'art. 2-bis, 2-ter, 2-quater D.Lgs. n. 231/2001, l'OdV viene identificato come destinatario ultimo delle segnalazioni rilevanti ai fini del D.Lgs n. 231/2001 effettuate dai segnalanti. L'attività è disciplinata da apposita *Whistleblowing Policy*. Ai sensi dell'art. 2-undecies lett. f) del D.Lgs. 30/06/2003, n. 196 (Codice della *Privacy*), come modificato dal D.Lgs. n. 101 del 10/08/2018, l'eventuale esercizio dei diritti dell'interessato di cui agli artt. 15-22 GDPR non può - in nessun caso - comportare un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala l'illecito.

4.6.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, al verificarsi di eventuali criticità, e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le linee di riporto seguenti: **(i)** invii continuativi agli Amministratori; **(ii)** almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e degli Organi di Controllo.

Quanto alla linea di riporto di cui alla lettera (ii) sopra citata, l'OdV predispone: **(i)** il rapporto annuale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, *et coetera*); **(ii)** il Programma annuale della vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività; **(iii)** la tempestiva segnalazione relativa a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (vii) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (vii) segnalare al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Controllo comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:

³ Trattasi di segnalazioni compiute da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato.

a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente l'Organo di controllo qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito database informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel data base sono poste a disposizione di soggetti esterni all'OdV, previa autorizzazione dello stesso. Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database nel rispetto della normativa vigente.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1. Diffusione del Modello

5.1.1. Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di AF PALLET SOCIETA' COOPERATIVA e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "*Destinatari*").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello 231 e nel Codice Etico della A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA.

5.1.2. Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Il Modello è comunicato a tutto il personale della società ed a tutti i membri degli Organi sociali a cura del Consiglio di Amministrazione, attraverso i mezzi divulgativi ritenuti più opportuni, ivi comprese note informative interne o accesso al sistema intranet aziendale.

Sono stabilite a cura del Responsabile Amministrativo, sentito l'OdV, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del modello da parte del personale della Società.

Successivamente alla messa a disposizione, verrà richiesto a ciascun dipendente e Responsabile di Funzione una dichiarazione di presa conoscenza dei contenuti del Modello 231.

Ai nuovi dipendenti viene consegnato, all'atto dell'instaurazione del rapporto, una copia della parte generale del Modello e viene fatta sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Il Modello è pubblicato in forma integrale sul sito intranet aziendale, e in forma abbreviata sul sito internet (Parte Generale).

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione verso i Destinatari è gestita dal Responsabile Amministrativo in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere i contenuti delle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, delle responsabilità assegnate e del livello di rischio dell'area in cui operano. Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale sarà gestita dal Responsabile Amministrativo, in stretto coordinamento con l'Organismo di vigilanza.

I contenuti degli interventi formativi vengono aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento/implementazione del Modello. L'OdV, per il tramite delle preposte funzioni, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

5.1.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i

fornitori e i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture) (di seguito, per brevità, i “Terzi”).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di service con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all’adozione da parte di del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell’adozione del Modello da parte della A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti in esso contenuti e nel Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

6. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

6.1 Principi generali

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l’effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall’eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

E' opportuno estendere l'applicazione del Sistema Disciplinare nel caso in cui non sia tutelato l'anonimato del lavoratore segnalatore di reati o irregolarità oppure nel caso in cui non si utilizzi il canale di segnalazioni nella maniera corretta (calunnie e/o false attestazioni). Le misure vanno viste all'interno del sistema disciplinare generale collegato al rapporto di lavoro e dovranno essere applicate nel rispetto delle previsioni e delle procedure dell'art. 7 Legge 300/70, di eventuali normative speciali applicabili e del Contratto Nazionale di settore applicato.

6.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

6.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello 231 e nelle Procedure Aziendali sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dai CCNL applicabili per ciascuna categoria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 6.2 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA, le infrazioni al Modello possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del D.Lgs. n. 231/2001. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione semestrale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

6.3.2. Dirigenti

In caso di: **(i)** Violazione ai sensi del precedente paragrafo 6.2, o **(ii)** adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile alla categoria.

6.4. Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 6.2. da parte di uno o più degli Amministratori della A.F. PALLET SOCIETA' COOPERATIVA,

l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e gli Organi di controllo della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti. Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società o, in sua vece, l'altro Consigliere), dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

6.5. Sindaci e Revisori

Nei confronti dei Sindaci o dei Revisori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione provvede:

- alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni per atti o comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- alla convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca per atti o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e che siano dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o per atti e comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

6.6. Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 6.2. da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: **(i)** richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o **(ii)** avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, la Società ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: **(i)** l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano

determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; **(ii)** il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

6.7. Registro

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 6.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.

7. GESTIONE DEL MODELLO

7.1 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione ha la competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art.6 comma 1, lett. b) e dall'art.7 comma 4, lett. a) del Decreto, ha la potestà di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'opportunità di aggiornamento ed adeguamento del presente Modello ed il dovere di segnalare in forma scritta o quantomeno nella relazione semestrale fatti, circostanze o carenze riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità di modificare o integrare il Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'OdV., quando siano intervenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;-modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello sono comunicate tempestivamente all'OdV.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali

competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'OdV è tempestivamente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

A.F. PALLET SOCIETÀ COOPERATIVA

Borgaro Torinese Via Emilia n. 3

Capitale Sociale Euro 5.300,00

C.F. 11399460010 REA Torino n° 1210763

VERBALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IN DATA 22 FEBBRAIO 2024

Il giorno ventidue di febbraio alle ore 10.00, in Borgaro Torinese (TO) si è riunito presso la sede legale di Via Emilia n. 3, a seguito di regolare convocazione, il Consiglio di Amministrazione della società "A.F. Pallet Società Cooperativa", per discutere ed esaminare gli argomenti posti all'

ordine del giorno

1. Approvazione e adozione Modello di Organizzazione e Coordinamento 231;
2. Nomina dell'Organo di Vigilanza;
3. Varie ed eventuali.

* * * *

Assume la presidenza del Consiglio di Amministrazione ai sensi dello Statuto Sociale il Signor Francesco Paolo Giuseppe FEDERICO il quale,

constatato che:

- sono presenti i componenti del Consiglio di Amministrazione Carla ALDROVANDI e Patrizia FRACASSO;
- sono presenti i componenti del Collegio Sindacale Signori Biagino PIEMONTESE, Laura SCHIAVONE e Stefania SEVERINO tramite collegamento in videoconferenza;
- gli intervenuti tutti dichiarano di essere stati sufficientemente e tempestivamente informati sugli argomenti da trattare e di accettarne la discussione

dichiara

il presente Consiglio validamente costituito chiamando a fungere da segretario la Signora Carla ALDROVANDI.

Il Presidente, passando alla discussione congiunta del primo e del secondo punto posti all'ordine del giorno, informa i presenti che è stato consegnato da parte degli Avvocati Francesco Crimi e Paolo Gramaglia, entrambi del Foro di Torino, il Modello di Organizzazione e Coordinamento ex d.lgs n.231/2001, nonché il Codice Etico e di Comportamento e tutti i relativi allegati.

Dovere di questo Consiglio è quindi quello di deliberare sulla approvazione e adozione del detto Modello di Organizzazione e Coordinamento 231 e, contestualmente, provvedere alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, il quale avrà il compito di vigilare sulla corretta definizione e attuazione del Modello 231, adottato ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. n.231/2001.

Il Consiglio, dopo ampia e approfondita discussione, all'unanimità

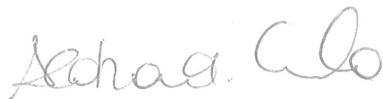
delibera

1. di approvare e adottare il Modello di Organizzazione e Coordinamento 231;
2. di nominare un Organismo di Vigilanza monocratico nella persona dell'Ing. Alessandra SARASINO, con studio professionale in Torino, alla Via Luigi Cibrario n. 33 (cell.347 244 3614 - p.e.c.: alessandra.sarasino@ingpec.eu).

Null'altro essendovi a deliberare e più nessuno chiedendo la parola la seduta viene sciolta alle ore 11.00 circa previa redazione, lettura, conferma e sottoscrizione del presente verbale.

IL SEGRETARIO

Carla ALDROVANDI



IL PRESIDENTE

Francesco Paolo Giuseppe FEDERICO

