



SILGAN WHITE CAP ITALIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Indice Delle Revisioni		
Rev	Data	Descrizione
00	28.09.2012	Prima edizione
01	30.05.2017	Revisione a seguito aggiornamenti normativi
02	01.07.2022	Revisione a seguito aggiornamenti normativi

Sommario

Paragrafo	Pag
1 SCOPO	5
2 IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	5
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	5
2.2 Il sistema sanzionatorio	6
2.2.1 Le Sanzioni.....	6
2.2.2 Misure cautelari	8
2.2.3 Inosservanza delle sanzioni o misure interdittive.....	9
2.3 Delitti tentati.....	9
2.4 Responsabilità e vicende modificative	9
2.4.1 Le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente. 10	
2.4.2 Reati commessi all'estero.....	11
2.5 Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità.....	11
2.6 Azioni esimenti della responsabilità amministrativa.....	12
3 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DISILGAN	14
3.1 LA SOCIETA'	14
3.2 Motivazioni nell'adozione del Modello di organizzazione e gestione	14
3.3 Finalità del Modello.....	15
3.4 Struttura del documento.....	15
3.5 Modifiche ed integrazioni del Modello	16
4 ORGANISMO DI VIGILANZA	17
4.1 Premessa	17
4.2 Nomina e composizione dell'organo di vigilanza.....	18
4.3 Requisiti soggettivi e cause di ineleggibilità.....	18
4.4 Rinuncia, decadenza, revoca e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza	19
4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	20
4.6 Flussi informativi nei confronti dell'OdV.	21
4.7 Riservatezza	25

5	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	26
5.1	Premessa	26
5.2	Comunicazione.....	26
5.3	Formazione.....	26
6	SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
6.1	Principi generali	28
6.2	Violazioni del Modello	28
6.3	Misure nei confronti dei Dipendenti.....	28
6.4	Misure nei confronti degli Amministratori e del Sindaco Unico	30
6.5	Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e altri soggetti terzi.....	31
6.6	Misure nei confronti dei dirigenti.....	31
7	LA PROTEZIONE DEL WHISTLEBLOWER	33
8	VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE REATI E RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETA' DIPENDENTE DAGLI STESSI	34
8.1	Premessa	34
8.2	Fasi operative ed approccio metodologico.....	34

1 SCOPO

Lo scopo della parte generale del presente Modello 231 è quello di fornire ai destinatari una visione d'insieme del quadro normativo di riferimento in tema di responsabilità amministrativa d'impresa secondo il D.Lgs. 231/2001, nonché delineare le caratteristiche strutturali dell'Organizzazione di SILGAN WHITE CAP ITALIA S.R.L. (di seguito SILGAN o Società), le peculiarità dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di diffusione del Modello, il sistema disciplinare in caso di accertate violazioni al Modello stesso, i presidi adottati dalla Società a protezione del whistleblower, la metodologia seguita per la realizzazione del Modello.

2 IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231.

2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Con il Decreto Legislativo, 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stata prevista, per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva da tempo aderito), la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, anche se nella sostanza si è introdotta una sorta di responsabilità penale oggettiva dell'ente stesso.

Sono soggetti alla disciplina introdotta del D.Lgs. 231/2001 gli enti forniti di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

L'ente risponde per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tuttavia, la responsabilità delle persone giuridiche viene esclusa se l'autore del reato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, in danno della società.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 sorge, pertanto, soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata *nell'interesse* o a *vantaggio* dell'ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione *nell'interesse* dell'ente.

La responsabilità dell'ente è, inoltre, autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Infatti, con il D.Lgs. 231/01 si è inteso realizzare un ampliamento della responsabilità, coinvolgendo nella repressione di taluni illeciti penali anche il patrimonio degli enti (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del Decreto, difatti, il principio della "*personalità*" della responsabilità penale, lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia, pertanto, la responsabilità dell'Ente sussiste nelle altre ipotesi di estinzione del reato previste dai codici penali, quali morte del reo ex art. 150 c.p., oblazione semplice ex art. 162 c.p. o oblazione condizionata ex art. 162 bis c.p.

Il Decreto ha inteso, in tal modo, costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

La responsabilità amministrativa della società è, infatti, esclusa se è stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione di fattispecie criminose.

2.2 Il sistema sanzionatorio

2.2.1 Le Sanzioni

Il Decreto in parola, al capo I, sezione II, dall' art. 9 all'art. 23, ha, inoltre, previsto un autonomo e gravoso sistema sanzionatorio comminabile agli enti:

- sanzioni pecuniaria;
- sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni *pecuniarie* si applicano ogni qual volta l'ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto.

La stessa viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Spetta al giudice stabilire il numero delle quote da applicare (tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti), nonché il valore economico da attribuire a ciascuna di esse, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, nel limite stabilito dalla legge che va da un minimo di € 258,22 ad un massimo di €1.549,37.

Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Inoltre, sono stabilite specifiche ipotesi in cui è possibile attenuare il valore della sanzione ovvero in cui si deve aggravare la stessa.

Le sanzioni *interdittive* si applicano, invece, ai soli reati per i quali siano espressamente previste, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando abbiano avuto la possibilità di agire illecitamente a causa di carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Le sanzioni di cui sopra non si applicano nei casi di reati di lieve entità di cui all'art. 12, comma 1, D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività che ha dato origine all'illecito contestato e spetta al giudice determinarne il tipo e la durata in base ai medesimi criteri stabiliti per la determinazione delle sanzioni pecuniarie, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire analoghi illeciti.

Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione può anche essere circoscritto a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e va applicata solo quando ogni altra misura interdittiva risulta inidonea.

Se necessario le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Qualora il giudice ritenga sussistenti i presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva, che comporti l'interruzione dell'attività dell'ente, può nominare un commissario al fine di consentire la prosecuzione delle attività per un periodo pari alla durata della pena, sempre che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione potrebbe provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività potrebbe provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, anche in considerazione delle condizioni economiche del territorio ove insiste.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice delimita altresì i compiti ed i poteri del commissario.

Il commissario, dal canto suo, è chiamato, nell'esercizio dei poteri e delle funzioni attribuitegli, a curare anche l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo atti a prevenire reati della stessa specie.

Ad ogni modo, il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività nel periodo di commissariamento viene confiscato.

Le sanzioni interdittive possono, in caso di recidiva, essere applicate addirittura in via definitiva.

In particolare, può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni all'interdizione temporanea.

Il divieto di contrattare con la P.A. ovvero di pubblicizzare beni o servizi può, invece, essere applicato in via definitiva quando l'ente è già stato condannato alla medesima sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'interdizione definitiva è, infine, sempre disposta quando l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire e/o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, e non opera la causa di esclusione della sanzione di cui all'art. 17 del D.Lgs. 231/01.

Invero, il predetto art. 17 stabilisce che, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, non si applicano quelle interdittive se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha congiuntamente:

- risarcito integralmente il danno ed eliminato le sue conseguenze dannose e/o pericolose ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando si applica una misura interdittiva.

In fine, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato (anche per equivalente), salvo la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono, comunque, fatti salvi i diritti acquisiti da terzi in buona fede.

2.2.2 Misure cautelari

Le misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole - possono essere applicate, in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, già nella fase delle indagini preliminari.

Tuttavia, il giudice, in luogo della misura cautelare interdittiva richiesta dal P.M., può nominare un commissario giudiziale per un periodo corrispondente alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

In via cautelare, inoltre, può essere disposto il sequestro preventivo, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato.

Il Pubblico Ministero, in fine, in ogni stato e grado del processo di merito, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato, può chiedere il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute.

2.2.3 Inosservanza delle sanzioni o misure interdittive

È stata, inoltre, prevista una nuova ipotesi di reato a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure.

Per il trasgressore è prevista la pena della reclusione da sei mesi a tre anni, mentre per l'ente, che dalla violazione abbia tratto un proprio interesse o vantaggio, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a seicento quote e la confisca del profitto. Se, invece, il profitto è stato di rilevante entità si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

2.3 Delitti tentati

Il D.Lgs. 231/2001 prevede e regola i casi in cui il delitto si realizzi solo nelle forme del tentativo. L'art. 26 del Decreto stabilisce, infatti, che "le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto 231/2001". L'Ente, tuttavia, non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.4 Responsabilità e vicende modificative

Il Decreto disciplina, altresì, il regime della responsabilità dell'Ente anche nelle ipotesi in cui modifichi la propria struttura in seguito alla commissione di un reato.

In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è, comunque, responsabile dei reati commessi dall'Ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate.

In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nel cui ambito è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore

dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2.4.1 Le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente.

L'Ente non risponde penalmente per tutte le ipotesi di reato contemplate nel nostro ordinamento giuridico ma solo per quelle espressamente indicate dal legislatore, dalle quali consegue la responsabilità amministrativa degli Enti.

Il D.Lgs. 231/01, così come più volte novellato, prevede, infatti, che l'ente sia chiamato a rispondere solo per le seguenti ipotesi di reato:

- Art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati.
- Art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata.
- Art. 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
- Art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio.
- Art. 25-ter: Reati societari.
- Art. 25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.
- Art. 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
- Art. 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale.
- Art. 25-sexies: Abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.
- Art. 25-septies: Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
- Art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
- Art. 25-octies.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.
- Art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- Art. 25-decies: Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- Art. 25- undecies: Reati Ambientali
- Art. 25- duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Art. 25-terdecies: Razzismo e xenofobia.

- Art. 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
- Art. 25-quinquiesdecies: Reati tributari.
- Art. 25-sexiesdecies: Contrabbando [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Art. 25-septiesdecies: Delitti contro il patrimonio culturale [articolo aggiunto dalla L. 9 marzo 2022 n. 22]
- Art. 25-duodevicies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [articolo aggiunto dalla L. 9 marzo 2022 n. 22]

Infine, l'art.10 della legge 146/2006 ha esteso la responsabilità degli enti ai reati transnazionali, sebbene non siano stati inseriti direttamente nel d.lgs. 231/2001.

2.4.2 Reati commessi all'estero

L'art. 4 del D.Lgv 231/01 stabilisce, inoltre, che l'ente è chiamato a rispondere in Italia anche per i reati (contemplati dallo stesso decreto) commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente risponde solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (ovvero nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).
- l'ente risponde soltanto di quei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.5 Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Per ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, l'art. 38 del D.Lgv 231/01 prevede (salvo talune specifiche ipotesi) la riunione del procedimento per illecito amministrativo a carico dell'Ente con quello penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato da cui l'illecito dipende.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;

- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

2.6 Azioni esimenti della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il Modello);
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un *Organismo di Vigilanza* dell'Ente (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i reati commessi dai dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero di responsabilità dell'ente nel caso in cui abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un *sistema disciplinare* interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, affinché siano efficacemente attuati, i modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di illecito considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e modifiche - quando necessario - in relazione alle violazioni verificatesi ed ai mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. Con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di *market abuse*, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

Con particolare riferimento ai rischi derivanti dalla commissione di illeciti in tema di sicurezza e salute sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ("**Testo Unico Sicurezza**") - come novellato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 - ha inoltre previsto una presunzione di conformità ai requisiti attesi, in sede di prima applicazione, per i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 1800

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

3 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DISILGAN

3.1 LA SOCIETA'

Silgan White Cap Italia è una società a responsabilità limitata, con sede legale in Battipaglia (Sa) Via Bosco Fili II snc e con unità locale (deposito-laboratorio) in Gattatico (RE) via Tonelli n. 67.

La Società opera nel settore degli imballaggi metallici per alimenti, in particolare capsule di sicurezza.

L'Azienda è tra i leader, a livello europeo, in questo settore.

Lo stabilimento di Battipaglia nasce nel 1970 come Superbox – Metalbox, gruppo inglese.

Nel 1986 diviene parte del gruppo anglo-francese Carnaud MetalBox.

Nel 1992 viene acquisito dal gruppo tedesco Schmalbach-Lubeca ed assume la denominazione White Cap.

Nel 2002 diviene parte del gruppo australiano Amcor White Cap ed infine dal maggio 2006 è parte del gruppo statunitense Silgan White Cap (Silgan Holdings).

Silgan White Cap Italia ha come unica sede produttiva lo stabilimento di Battipaglia, che produce sia per il mercato italiano che estero, fornendo le principali aziende alimentari mondiali.

La produzione di capsule metalliche è stata notevolmente incrementata nella seconda metà degli anni novanta per effetto degli investimenti eseguiti dalla proprietà.

3.2 Motivazioni nell'adozione del Modello di organizzazione e gestione

La Società, con l'intento operare in condizioni di massima correttezza, trasparenza e legalità, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, tenuto conto delle linee guida delle maggiori Associazioni di categoria.

Tale iniziativa è stata adottata dall'Organo Amministrativo con la consapevolezza che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico, che si allega al presente Modello formandone parte integrante, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.

3.3 Finalità del Modello

Il Modello predisposto da SILGAN, tenuto conto delle linee guida formulate dalle maggiori organizzazioni di categoria, si fonda su un sistema in grado di:

- Individuare le aree e i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, ovvero quelle attività nel cui ambito si ritiene possibile, in via astratta ed ipotetica, la commissione di reati;
- Definire un sistema organizzativo interno diretto a disciplinare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - il Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali a cui si ispira la società;
 - un sistema di deleghe funzionali e di procure speciali tese ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- individuare una struttura organizzativa ed operativa coerente, che possa indurre alla correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta separazione delle funzioni, assicurando che gli assetti organizzativi predisposti siano realmente attuati;
- definire i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuire all'Organismo di Vigilanza il compito di controllare il funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di *Corporate governance*;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolar riguardo alla riduzione del rischio di eventuali comportamenti illeciti;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o, comunque, nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, comporterà l'applicazione di specifiche sanzioni, fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- evidenziare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e da chiunque posti in essere, in quanto tali condotte sono contrarie ai principi etici cui SILGAN intende attenersi.

3.4 Struttura del documento

Il Modello è costituito innanzitutto dalla presente "Parte generale" nella quale, dopo un breve excursus sui principi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, vengono illustrate le componenti

essenziali del Modello stesso, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale e diffusione del predetto Modello nel contesto aziendale, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e gli strumenti di protezione del whistleblower.

Oltre alla Parte generale, si sviluppa una Parte speciale con funzione di integrazione della prima e con precipua funzione di dare al Modello i contenuti voluti dalla norma.

Attraverso tale struttura si intende favorire l'aggiornamento e la integrazione continua del documento.

3.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

Il Modello, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a, D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, in quanto "atto di emanazione dell'organo dirigente" è adottato, modificato ed integrato dal Consiglio di amministrazione della Società.

In particolare, è demandato al Consiglio di amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, di integrare il Modello con ulteriori implementazioni del documento di Valutazione del rischio di commissione di reati di cui alla Parte speciale nell'ipotesi di altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possono essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del decreto.

Ciò al fine di svolgere, in maniera continua, la funzione di prevenzione che la legge intende demandare agli "enti".

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Premessa

L'art. 6 del decreto legislativo 231/2001, sancisce che l'ente è esonerato dalla responsabilità amministrativa, conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati di cui all'art. 5, qualora dimostri di aver adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di illeciti, nonché affidato ad un organismo dell'ente (c.d. Organismo di Vigilanza – "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, nonché di curarne il relativo aggiornamento.

In armonia con la suddetta disposizione normativa, SILGAN si è dotata di un proprio Organismo di Vigilanza che, munito di adeguati poteri di iniziativa e controllo, vigila sull'efficienza e sull'efficacia del Modello 231/01, fornendo, altresì, indicazioni in merito ad eventuali modifiche ed integrazioni da apportare allo stesso.

Per garantire l'effettività delle funzioni attribuite all' OdV, SILGAN garantirà allo stesso le seguenti peculiarità:

- **AUTONOMIA ED INDIPENDENZA.**

L'Organismo di Vigilanza godrà di autonomia rispetto ad ogni componente dell'ente, ivi compreso l'organo dirigente.

Inoltre, al fine di consentirgli il concreto esercizio dei suoi poteri ispettivi e di controllo, non vi saranno condizionamenti ed ingerenze da parte di qual si voglia organismo societario.

All'OdV sarà, altresì, garantita una posizione gerarchica apicale e non gli saranno attribuiti poteri gestionali, che ne minerebbero l'obiettività del giudizio.

Le decisioni adottate da detto organo di controllo dovranno considerarsi insindacabili da parte degli altri organi dell'ente.

- **PROFESSIONALITA'.**

Tale connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche di cui l'Organismo sarà dotato, per svolgere le proprie funzioni.

Pertanto, i componenti dovranno, tra l'altro, possedere specifiche competenze quanto all'attività ispettiva e di controllo, nonché in materie giuridiche.

Dovrà, comunque, essere garantita la presenza di figure tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'OdV sarà chiamato a svolgere.

- **CONTINUITA' D'AZIONE**

La Società, consapevole che un'efficace attuazione del modello, attraverso un effettivo controllo, richiede la continuità dell'azione svolta dall'organismo di vigilanza, stabilisce che lo stesso:

- lavorerà sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri di indagine;
- sarà una struttura esterna ma comunque stabile, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curerà l'attuazione del Modello Organizzativo e ne assicurerà il costante aggiornamento;
- non svolgerà mansioni operative che possano portarlo ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari, condizionandone l'obiettività e la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

4.2 Nomina e composizione dell'organo di vigilanza

L'Organo di Vigilanza e Controllo sarà nominato dall'Organismo Amministrativo di SILGAN, che all'atto della nomina, con apposita determinazione, individuerà anche il numero dei componenti dell'OdV, di regola sempre dispari.

L'OdV durerà in carica per il tempo stabilito dal provvedimento di nomina e il mandato sarà automaticamente rinnovato, salvo diversa comunicazione scritta da parte dello stesso Organismo Amministrativo, da comunicare all'OdV almeno trenta giorni prima della scadenza del mandato. In caso di mancato rinnovo alla scadenza, l'Organismo rimarrà, in ogni caso, in carica fino alla nomina del suo successore, salvo specifica rinuncia dei componenti dell'OdV.

Ai soggetti nominati membri dell'OdV spetterà un'equa remunerazione che sarà stabilita dall'Organismo Amministrativo, all'atto della loro nomina o con provvedimento successivo.

Spetterà, altresì, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza il rimborso delle spese sostenute per le ragioni d'ufficio, che saranno riconosciute previa esibizione di idonea documentazione fiscale, da esibire con cadenza trimestrale.

In caso di mancato rinnovo dell'incarico alla scadenza, per l'ulteriore periodo in cui eserciterà le proprie funzioni e fino alla nomina del nuovo organismo, i componenti uscenti dell'OdV avranno diritto ad un equo compenso proporzionato all'ulteriore periodo in cui avranno esercitato le proprie funzioni, nonché al rimborso delle spese vive documentate relative a tale ulteriori attività.

4.3 Requisiti soggettivi e cause di ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza dovranno possedere requisiti di onorabilità e professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e alla funzione svolta.

Dovranno, inoltre, essere esenti da cause di incompatibilità e da conflitti di interesse che possano comprometterne l'indipendenza, la libertà di azione e l'autonomia di giudizio.

I membri dell'OdV dovranno, altresì, osservare il Codice etico adottato dalla Società.

Non potranno essere eletti membri dell'OdV coloro i quali:

- si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile;

- sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sono stati condannati con sentenza definitiva, anche se di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), seppur con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione e/o estinzione del reato:
 - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - per reati commessi con violazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- abbiano rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori di SILGAN;
- siano titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni in SILGAN, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- siano titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- siano in situazioni in cui gli interessi di SILGAN contrastino con gli interessi personali e/o familiari.

I componenti dell'Organismo, al momento del loro insediamento, dovranno, sotto la propria responsabilità, autocertificare, l'assenza di condizioni ostative di cui sopra.

4.4 Rinuncia, decadenza, revoca e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

La cessazione dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà essere determinata da rinuncia, decadenza o revoca.

La rinuncia può essere esercitata in qualsiasi momento e dovrà essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto. Il Consiglio di Amministrazione assumerà le opportune deliberazioni in merito.

Il venir meno di anche uno solo dei requisiti soggettivi di cui sopra, determinerà la decadenza dall'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione della Società potrà revocare il mandato conferito all'OdV, soltanto per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, anche se ex art. 444 c.p.p., passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dei componenti dell'OdV, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- il verificarsi di una causa di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Ciascun membro dell'OdV che, successivamente alla nomina, venisse a trovarsi in una condizione di ineleggibilità, dovrà darne tempestiva comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione, per le determinazioni del caso.

In caso di rinuncia irrevocabile, decadenza o revoca dell'Organismo, o di un suo componente, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sua tempestiva sostituzione e, comunque, non oltre i 15 giorni successivi alla comunicazione della rinuncia irrevocabile.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di vigilanza, sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/01, saranno attribuiti i seguenti compiti e funzioni:

- **vigilare sull'effettività del modello**, ovvero verificare che i modelli comportamentali e le procedure aziendali adottate, corrispondano a quelli contenuti nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione e gestione adottati dalla società;
- **verificare l'efficacia del modello**, ossia la sua concreta capacità di prevenire la commissione di reati, che potrebbero comportare la responsabilità amministrativa di SILGAN, ai sensi del D.L.gs 231/01;
- **formulare proposte di aggiornamento del modello**, proponendo al Consiglio di Amministrazione di SILGAN eventuali modifiche ed integrazioni dello stesso, che dovessero rendersi necessarie a seguito di mutamenti normativi, modifiche dell'organizzazione o dell'attività aziendale, significative violazioni delle prescrizioni;
- **segnalare al Consiglio di Amministrazione**, eventuali violazioni del Codice Etico e/o del Modello di gestione riscontrate;
- **predispone una relazione informativa**, su base annuale, relativa alle attività di verifica e controllo effettuate con i relativi esiti, da inoltrare al Consiglio di Amministrazione.
- **vigilare sull'effettiva informazione e formazione del personale** in riferimento al Codice Etico ed al Modello adottato dalla Società

Per consentire l'effettivo esercizio delle funzioni, nonché il concreto espletamento dei compiti la Società riconosce e garantisce all'Organismo di Vigilanza i più ampi poteri, ed in particolare:

- l'attività dell'OdV sarà insindacabile da parte di ogni altro organismo aziendale;

- l'Organismo di Vigilanza riporterà direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società;
- sarà garantito all'Organismo di Vigilanza il libero accesso alle varie funzioni della Società, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, al fine di ottenere dati e/o informazioni rilevanti ai fini di cui al D.Lgs. 231/01;
- all'OdV sarà garantita la facoltà di avvalersi, per l'esercizio delle proprie funzioni, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali, nonché di eventuali consulenti esterni all'Ente;
- sarà riconosciuta, inoltre, all'OdV piena autonomia economico/gestionale nell'esercizio delle proprie attività; a tal fine il Consiglio di Amministrazione provvederà, in sede di formazione del budget aziendale, a dotare l'Organismo di un fondo annuale, con obbligo di apposito rendiconto. Se dovesse essere necessario effettuare spese oltre il limite di budget stabilito, l'Organismo di Vigilanza ne darà tempestiva comunicazione scritta, motivando la richiesta, al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni del caso.

4.6 Flussi informativi nei confronti dell'OdV.

L'Art. 6 c. 2 lett. d) del decreto legislativo 231/2001 prevede specifici "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

Pertanto, i Destinatari del Modello, al fine di consentire all'OdV di SILGAN di esercitare le sue funzioni di vigilanza e controllo, saranno tenuti a fornirgli tutte le informazioni richieste secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta dallo stesso definiti.

I responsabili delle funzioni aziendali che sono ritenute a rischio per la commissione di reati, dovranno di loro iniziativa informare l'OdV delle:

- risultanze dell'attività di controllo da loro periodicamente svolta per dare attuazione al modello;
- anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle rispettive attività.

I Destinatari, inoltre, trasmetteranno, senza indugio, all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- Tutte le notizie relative all'erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, con il successivo esito;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei cui riguardi si proceda penalmente per fatti integranti le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- Ogni provvedimento o notizia, proveniente da qualunque autorità giudiziaria o di polizia, da cui si evinca la pendenza di indagini, anche se contro ignoti, relative ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e comunque connessi all'attività professionale svolta;
- L'esito di eventuali inchieste interne dalle quali siano emerse responsabilità per reati di cui al Decreto in parola.
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali

sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- prospetti riepilogativi degli eventuali appalti e delle concessioni in essere con la Pubblica Amministrazione, anche se a trattativa privata;
- notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- l'articolazione dei Poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;
- eventuali comunicazioni interne relative alle modifiche dell'organizzazione aziendale;
- l'apertura di nuove sedi, società o rappresentanze in Italia e all'estero;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali erogazioni concesse, a qualunque titolo, a favore di Enti pubblici o soggetti che svolgano pubbliche funzioni;
- eventuali transazioni effettuate off-shore;
- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Società.

Infine, qualora i Destinatari del Modello vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, ovvero al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organo di Vigilanza, lo informeranno prontamente.

Di seguito vengono illustrati in dettaglio i principali flussi informativi previsti.

Descrizione Protocollo/Flusso	Unità Organizzativa	Frequenza	Evidenza
<p>Annualmente, l'Amministrazione comunica all'OdV:</p> <p>a) la lista delle liberalità, dei contributi e delle sponsorizzazioni erogati riepilogando il beneficiario, il valore economico, il richiedente interno di SILGAN e la motivazione sottostante l'erogazione;</p> <p>b) la lista dei contratti di consulenza stipulati, specificando la ragione sociale della controparte, la descrizione dei servizi richiesti e l'importo da contratto.</p>	Amministrazione	Annuale	Comunicazione all'OdV

Descrizione Protocollo/Flusso	Unità Organizzativa	Frequenza	Evidenza
<p>Annualmente, Responsabile Qualità comunica all'OdV:</p> <p>a) l'organigramma aggiornato e le eventuali modifiche organizzative occorse nel periodo;</p> <p>b) il riepilogo delle procure e delle deleghe interno aggiornato dove sono evidenziate le relazioni con le attività sensibili ai sensi del Dlgs 231 e le relative responsabilità.</p>	Responsabile Qualità	Annuale	Comunicazione all'OdV
<p>Annualmente, ciascun Responsabile coinvolto in una delle attività sensibili codificate invia all'OdV una dichiarazione formale in merito all'effettiva osservanza e rispetto da parte sua e dello staff a lui assegnato delle previsioni del Modello e del Codice Etico.</p>	Responsabili coinvolti in attività sensibili	Annuale	Dichiarazione formale firmata e inviata all'OdV
<p>Il Responsabile dell'unità organizzativa interessata comunica all'OdV l'inizio di una visita ispettiva di pubblici funzionari per verifiche, controlli e ispezioni effettuati dalle autorità competenti, specificando l'ente incaricato dell'accertamento, la data di avvio, e le persone delegate ai rapporti operativi con i funzionari.</p>	Funzioni aziendali interessate da visite ispettive	Ad evento	Comunicazione all'OdV
<p>Il Responsabile dell'unità organizzativa interessata riporta all'OdV eventuali eccezioni / anomalie rilevate dalle autorità competenti nell'ambito delle loro verifiche e degli accertamenti.</p>	Funzioni aziendali interessate da visite ispettive	Ad evento	Comunicazione all'OdV
<p>Annualmente, l' AD comunica all'OdV il riepilogo dei contenziosi legali pendenti.</p>	AD	Annuale	Riepilogo contenziosi pendenti e comunicazione all'OdV

Descrizione Protocollo/Flusso	Unità Organizzativa	Frequenza	Evidenza
Trimestralmente, l'Area Amministrativa riporta all'OdV il bilanciamento trimestrale	Area Amministrativa	Trimestrale	Comunicazione all'OdV
L'Area Amministrativa riporta all'OdV eventuali problematiche ed osservazioni da parte del Sindaco Unico	Area Amministrativa	Ad evento	Comunicazione all'OdV
L'AD riporta all'OdV tutte le richieste ricevute dalle autorità giudiziarie in occasione di indagini.	AD	Ad evento	Comunicazione all'OdV
Nell'ambito del generale obbligo di segnalazione all'OdV delle notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione dei Reati, tutti i dipendenti e gli organi della Società comunicano all'OdV eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti.	Dipendenti / Organi della Società	Ad evento	Comunicazione all'OdV
L'AD comunica all'OdV tutte le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001.	AD	Ad evento	Comunicazione all'OdV
Ciascuna Area Aziendale comunica all'OdV fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 o del Modello.	Aree Aziendali	Ad evento	Comunicazione all'OdV

Descrizione Protocollo/Flusso	Unità Organizzativa	Frequenza	Evidenza
Annualmente l'Amministrazione invia all'OdV una sintesi dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.	Amministrazione	Annuale	Comunicazione all'OdV

Tabella 1: ODV - Principali flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e si attiverà per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne.

Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico adottato da SILGAN, dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per le finalità informative di cui sopra (nonché per chiarimenti e/o informazioni), l'Organismo di Vigilanza sarà dotato di apposito indirizzo di posta elettronica utilizzato in via esclusiva.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza posti a carico dei Destinatari potrà determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello.

4.7 Riservatezza

L'Organismo di Vigilanza sarà vincolato al segreto e dovrà serbare la massima riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussisterà nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza è fatto esplicito divieto di utilizzare informazioni riservate, assunte nell'esercizio delle proprie funzioni, per fini diversi da quelli propri dell'Organismo.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza della Società dovrà essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità della vigente normativa posta tutela della privacy. L'inosservanza dei suddetti obblighi come predetto, costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'Organismo.

5 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.

5.1 Premessa

È preciso impegno di SILGAN dare ampia divulgazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, al fine di dare efficace attuazione allo stesso.

La Società intende, quindi, assicurare un'ampia diffusione dei contenuti del Codice Etico, del Modello e delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne l'effettiva conoscenza da parte dei Destinatari, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti a ciascuno attribuiti.

5.2 Comunicazione

Saranno, pertanto, comunicati a tutti i dipendenti l'adozione e gli aggiornamenti del Modello e del Codice Etico che saranno loro consegnati, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, anche attraverso e-mail.

Ai neoassunti, invece, tale documentazione sarà consegnata al momento della stipula del contratto di assunzione.

Il Modello ed il Codice etico avranno, altresì, massima diffusione tra i destinatari attraverso gli strumenti che la Società riterrà più idonei.

L'adozione e gli aggiornamenti del Modello saranno comunicati e divulgati anche ai soggetti esterni alla Società (quali collaboratori, fornitori di beni e servizi, etc.) attraverso apposite informative. L'impegno formale da parte dei suddetti soggetti al rispetto dei principi del Codice Etico e del Modello sarà documentato attraverso la predisposizione di apposite clausole contrattuali.

5.3 Formazione

La conoscenza delle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti ed il rispetto delle regole che dalla stessa discendono, dovranno costituire parte integrante della cultura professionale di ciascun dipendente della Società.

Sarà, pertanto, prevista una specifica attività di *formazione del personale*, finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da tali norme discendono, nonché dei principi e dei contenuti su cui si basa il Modello e il Codice Etico.

I contenuti formativi riguarderanno, inoltre, le caratteristiche strutturali degli illeciti penali previsti dal Decreto, da cui potrebbe derivare la responsabilità amministrativa della Società.

I moduli formativi saranno articolati tenendo conto dei ruoli, delle funzioni e delle responsabilità rivestite dai singoli dipendenti, nonché del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano.

L'attività formativa si articolerà, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula o con diverse modalità (*e-learning*, ecc.)

I contenuti formativi saranno costantemente aggiornati in considerazione dell'evoluzione della normativa e del Modello.

L'attività di formazione sarà adeguatamente documentata, così come la partecipazione ai corsi, che sarà rilevata attraverso idonei strumenti di controllo, quali la raccolta delle firme dei presenti.

L'Organismo di Vigilanza verificherà lo stato della formazione e, se necessario, potrà richiedere controlli specifici sul livello di conoscenza dei contenuti del Decreto, del Codice Etico, del Modello e delle sue implicazioni operative da parte dei destinatari.

In coerenza con i principi ed i valori espressi nel Codice Etico e nel Modello, SILGAN riconosce primaria importanza alla problematica della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

In tale ottica, durante l'attività di formazione sarà prestata particolare attenzione all'analisi delle norme esistenti in materia di prevenzione e protezione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, illustrando, altresì, le procedure previste per prevenire tali rischi.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

La redazione di un efficace sistema sanzionatorio da applicare in presenza di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello di organizzazione costituisce una condizione essenziale e necessaria per garantire l'effettività dello stesso.

L'art. 6, c. 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che il Modello di organizzazione deve "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'art. 7, c. 4, lett. b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente rispetto all'avvio alla conclusione di un eventuale procedimento penale. Le regole contenute nel Modello sono state assunte dalla società in piena autonomia e sono vincolanti per tutti i soggetti destinatari.

In conformità a quanto stabilito nel decreto, la violazione delle regole contenute nel presente Modello deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema sanzionatorio della società è strutturato diversamente a seconda dei destinatari, individua con precisione le sanzioni disciplinare da adottare nei confronti dei destinatari con riferimento alle violazioni, infrazioni, elusioni del presente Modello, ed è adeguatamente pubblicato e diffuso fra i soggetti destinatari.

6.2 Violazioni del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

6.3 Misure nei confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari importa l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura emissiva, del comportamento sanzionato;
- la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
- deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni disciplinari sono:

- il rimprovero verbale o scritto, applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- l'ammonizione scritta, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a dieci giorni), applicabile, qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla Società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al precedente secondo punto;

- la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001;
- la risoluzione del rapporto di lavoro, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un gravissimo inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al terzo punto.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo — in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare — della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

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

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o 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 consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori e del Sindaco Unico

La Società SILGAN intende prestare particolare rilievo all'osservanza del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte di soggetti con posizione apicale, in quanto essi costituiscono il vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori ed il mercato in generale. L'individuazione ed il rafforzamento di

un'etica aziendale basata sui valori di correttezza, lealtà e trasparenza presuppone, infatti, che tali valori siano fatti propri e rispettati in primis da coloro che guidano le scelte della Società, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nel suo ambito.

Pertanto, in caso di violazione dei principi e delle disposizioni del Codice Etico e del Modello, da parte degli Amministratori e/o Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza ne informerà il Consiglio di amministrazione ed il Sindaco Unico i quali, a seconda delle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Nei casi di maggiore gravità, e comunque nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di Amministratori e/o Sindaco Unico, presunti autori di reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà a convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito.

Indipendentemente dall'adozione di misure di tutela nei confronti degli indicati soggetti, la Società si riserva, comunque, la facoltà di avvalersi degli strumenti previsti a suo favore dal Codice Civile (azioni di responsabilità e/o risarcitorie).

Nel caso in cui il soggetto apicale sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti saranno applicate anche le sanzioni disciplinari adottabili in base al contratto di lavoro intercorrente con la Società.

6.5 Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

6.6 Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria ed il rispetto dei principi e delle disposizioni previste dal Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali interne alla Società, nonché l'obbligo di far rispettare tali principi e prescrizioni, costituiscono elemento essenziale dello stesso rapporto di lavoro dirigenziale.

Trattandosi, comunque, di un rapporto di lavoro subordinato, l'eventuale violazione delle procedure previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero la tolleranza di tali comportamenti posti in essere da soggetti a loro sottoposti gerarchicamente, comporterà l'applicazione nei loro confronti delle misure sanzionatorie più idonee, secondo quanto previsto per i dirigenti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, o in loro deroga secondo le disposizioni di leggi vigenti.

Qualora le sanzioni disciplinari, derivanti da violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure aziendali ad esso riferibili, siano applicate nei confronti di dirigenti muniti di procura con potere di rappresentanza della Società, l'irrogazione della sanzione potrà comportare la revoca della suddetta procura.

7 LA PROTEZIONE DEL WHISTLEBLOWER

SILGAN tutela e protegge da misure discriminatorie tutti coloro (personale dipendente, collaboratori, fornitori, ecc.) che presentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite, con riferimento ai reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Per il ricevimento delle segnalazioni di cui al punto precedente, la Società ha predisposto due canali:

- Un canale convenzionale, attraverso la costituzione di una casella postale fisica intestata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo della sede legale dell'azienda. Tutta la corrispondenza pervenuta a tale casella postale non verrà protocollata, ma verrà consegnata chiusa all'OdV, che provvederà alla sua apertura e al successivo trattamento della segnalazione.
- Un canale informatico, costituito dal seguente indirizzo pec odv@silganwhitecap.it dedicato all'OdV. Per evitare la possibilità di accessi indebiti da parte di personale dell'azienda, si suggerisce che tale indirizzo mail non risieda nei server aziendali e che lo stesso OdV non vi acceda da un computer appartenente alla rete aziendale.

Il sito web dell'azienda dà evidenza dell'esistenza di questi due canali, rende disponibile una modulistica base per le segnalazioni e fornisce l'informativa relativa al trattamento dei dati personali del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza tutelerà la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

La documentazione informatica relativa alle singole segnalazioni sarà conservata in un computer non appartenente alla rete aziendale, ovvero, qualora questo non fosse possibile, in una cartella protetta da password, conosciuta dal solo OdV.

La documentazione cartacea relativa alle singole segnalazioni, inclusi i documenti elaborati dallo stesso OdV, qualora conservata presso l'azienda, dovrà essere accessibile unicamente all'Organismo di Vigilanza.

La mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, è considerata giusta causa per la revoca dell'OdV.

Chi, all'interno dell'organizzazione, viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, è soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui sopra.

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui sopra.

8 VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE REATI E RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETA' DIPENDENTE DAGLI STESSI

8.1 Premessa

Al fine di procedere ad un completo e puntuale esame delle fattispecie criminose dalle quali potrebbe, potenzialmente, discendere una responsabilità amministrativa per la Società, il Modello avrà quale costante riferimento le previsioni normative di cui al D.lgs n. 231/01, così come integrato e modificato.

Il Modello esaminerà, dunque, tutte le ipotesi di reato costituenti l'articolato del D.lgs n. 231/01, attraverso l'esplicito richiamo alle stesse a cui seguirà una descrizione degli elementi normativi, oggettivi e soggettivi, di maggior rilievo ai fini della migliore comprensione delle norme ed alla predisposizione ed attuazione delle procedure e dei controlli volti ad evitare la commissione dei fatti reato descritti.

Il Modello riporterà, attraverso l'indicazione del sistema sanzionatorio, le possibili conseguenze amministrative dipendenti da reato a carico della Società, indicando e quantificando le sanzioni di natura pecuniaria ed interdittiva applicabili.

Si indicheranno, altresì, le aree aziendali valutate potenzialmente a rischio e le relative procedure da seguire al fine di ridurre i rischi in condizione "accettabile".

8.2 Fasi operative ed approccio metodologico

La realizzazione del Modello è avvenuta attraverso una serie di fasi operative:

- Nella prima fase si è proceduto:
 - alla raccolta della documentazione aziendale già esistente (camerale, statuto, organigramma, deleghe, procedure, manuale qualità, DVR, ecc.);
 - al reperimento, tramite interviste agli organi amministrativi aziendali ed al personale direttamente coinvolto nei singoli processi, di informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società;
 - a diversi accessi presso la sede operativa della società, per la raccolta di elementi utili all'analisi del rischio.

Sulla scorta del materiale e delle informazioni raccolte, si è passati all'analisi della struttura societaria e dell'organizzazione esistente.

Nell'ambito di tale analisi, si è proceduto all'individuazione delle aree aziendali potenzialmente a rischio di commissione dei reati, identificando contestualmente le figure professionali coinvolte nelle aree individuate, mediante una procedura di mappatura del rischio.

- Nella seconda fase, individuati gli aspetti di criticità e le carenze nei sistemi di controllo esistenti, sono state individuate le azioni di miglioramento per ridurre il rischio di commissione di reati nell'alveo del rischio c.d. "accettabile".
- Nella terza fase, si è passati alla materiale predisposizione del Modello Organizzativo, nelle sue parti generale e speciale.

In sintesi, si è proceduto alla valutazione dell'effettivo rischio ex D.lgs 231/01 attraverso l'analisi di tutte le ipotesi di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.