

- 4) inserimento nei contratti con i terzi di apposite clausole che richiamano l'obbligo di rispetto della normativa in materia e del **Modello 231**.

## 5 - Sistema Disciplinare

Quando si parla di Sistema Disciplinare in azienda è sempre opportuno ricordare quanto previsto dal Codice Civile, che dispone come l'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali stabilite dall'azienda sia un "obbligo" del lavoratore. Infatti «Il prestatore di lavoro» deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

L'eventuale violazione delle regole e disposizioni del Modello 231 comporta l'applicazione di sanzioni a prescindere dallo svolgimento e dall'esito di procedimenti penali eventualmente avviati dall'autorità giudiziaria; tali sanzioni risultano applicabili nei confronti di tutti i dipendenti, dei dirigenti, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

## 6 - Organismo di vigilanza

### 1) Nomina e composizione:

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da professionisti esperti in materia.

### 2) Poteri & Responsabilità.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- vigilanza sul funzionamento del Modello 231;
- verifica dell'osservanza del Modello 231;
- verifica dell'aggiornamento del Modello 231.

### 3) Flussi informativi per il corretto funzionamento dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve essere fatto destinatario di appositi flussi informativi trasmessi dalle competenti strutture interne alla Società in merito alle attività di prevenzione e controllo sul Modello 231.

### 4) Libertà di accesso alle informazioni.

Al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti

#### **l'Organismo di Vigilanza:**

- ha libero accesso a tutte le funzioni della Società, senza preventiva comunicazione e senza necessità di alcun consenso, al fine di ottenere ogni informazione necessaria;
- può procedere all'audizione dei soggetti in grado di fornire indicazioni o informazioni utili circa l'oggetto della sua attività di vigilanza e controllo;

- può richiedere agli organi di gestione/supervisione strategica/controllo della Società ogni informazione utile allo svolgimento dei suoi compiti.

## 7 - Segnalazioni

Tutti i destinatari del **Modello 231** sono chiamati a contribuire all'efficace azione di esso per prevenire il compimento di reati anche mediante la segnalazione all'Organismo di Vigilanza di potenziali violazioni del **Modello 231**.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere inviate:

- per posta all'Organismo di Vigilanza di Inalca S.p.A., Via Spilamberto 30/c, 41014 Castelvetro (MO);
- via posta elettronica a: [odv@inalca.it](mailto:odv@inalca.it)
- telefonicamente al **numero verde: 800384994**.

L'Organismo di Vigilanza mantiene riservata l'identità dei segnalanti, che sono tutelati da ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione.

L'**Organismo di Vigilanza** prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, che contengano fatti rilevanti rispetto all'efficacia del **Modello 231** e non di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

## 8 - Richieste informazioni

Eventuali richieste di chiarimento, informazione o approfondimento sul D.Lgs.231/01 e/o sul Modello 231 possono essere rivolte all'Ufficio Legal & Compliance di Inalca al seguente indirizzo di posta elettronica:

**UfficioCompliance@inalca.it**

## IL MODELLO 231 - Inalca S.p.A.

### 1 CONTENUTI DEL MODELLO 231

Per capire come funziona e a cosa serve il documento

### 2 DOCUMENTI CHE COMPONGONO IL MODELLO 231

Per sapere quali sono gli altri documenti che fanno parte del Modello 231

### 3 PROGRAMMA DI FORMAZIONE

Per assicurare un'adeguata divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello

### 4 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

All'interno e all'esterno dell'azienda, dal sito internet, al repository documentale interno all'azienda

### 5 SISTEMA DISCIPLINARE

Per incentivare il rispetto delle regole a livello personale e a livello aziendale

### 6 ORGANISMO DI VIGILANZA

Riferisce al massimo vertice aziendale, ha libero accesso a tutte le funzioni della Società per assicurare il funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello 231.

### 7 SEGNALAZIONI

Per incentivare il rispetto delle regole a livello personale e a livello aziendale.

### 8 RICHIESTE DI INFORMAZIONI

Per approfondire l'argomento.



Inalca S.p.A. - Via Spilamberto, 30/C - 41014 Castelvetro - Modena  
[www.inalca.it](http://www.inalca.it)

# MODELLO 231

All'interno di questo opuscolo vengono illustrati sinteticamente i principali contenuti del Decreto Legislativo 231/2001 e del Modello di Organizzazione e controllo di INALCA S.p.A.

**L'obiettivo fondamentale del MODELLO è fissare, definire e declinare nell'operatività idonei STANDARD ETICI DI RIFERIMENTO, che devono guidare i processi decisionali aziendali contribuendo a DIFFONDERE SEMPRE PIÙ EFFICACEMENTE LA CULTURA DELLA PREVENZIONE DI QUALSIASI RISCHIO.**



*l'eccellenza nelle carni*

## Decreto legislativo 231/2001

### Cosa dice la legge

Con il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 è stata introdotta nell'ordinamento italiano la «Responsabilità Amministrativa» delle Società/Enti, ciò significa che se un soggetto interno alla Società (soggetto apicale, dipendente, collaboratore) commette determinati reati (es. corruzione, concussione, truffa ai danni dello Stato, etc.) nell'interesse o a vantaggio della Società, oltre al singolo, ne risponde anche la Società.

Si tratta di una responsabilità formalmente amministrativa, ma sostanzialmente penale. Infatti, deriva dalla commissione di un reato ed è accertata in un processo penale dinanzi all'autorità giudiziaria ordinaria secondo le norme di procedura penale. In questi casi, alla Società vengono applicate delle sanzioni pecuniarie o interdittive. In pratica, mentre per le persone fisiche riconosciute come penalmente responsabili di un reato si applicano le pene detentive e pecuniarie, per gli enti/società sono previste sanzioni economiche e interdittive (sospensione/chiusura dell'attività, revoca di autorizzazioni etc.).

Il Decreto ha però introdotto un meccanismo di esonero della responsabilità e delle conseguenti sanzioni, laddove la Società provi:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo («**Modello 231**»), idoneo a prevenire il compimento di reati della specie di quello verificatosi;
- di avere affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **Modello 231** ad un **Organismo di Vigilanza** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

## La scelta di Inalca S.p.A.

Inalca S.p.A. (da ora anche semplicemente "la Società") – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, anche a tutela della propria posizione e immagine, nonché del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle politiche aziendali e del gruppo societario di cui fa parte procedere all'adozione del **Modello 231**, anche al fine di sensibilizzare tutti coloro, che agiscono in nome o comunque nell'interesse della Società, affinché, si ispirino ed orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e ai principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

## Il “MODELLO 231”

Il «**Modello 231**» è un sistema di principi, regole, strumenti e meccanismi di controllo che la Società adotta per monitorare i rischi e prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, garantire lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente eventuali situazioni di rischio.

### Reati previsti dal D.Lgs 231/2001

Il D.Lgs. 231/01 è stato modificato più volte dal Legislatore e ricomprende attualmente un insieme molto ampio di ipotesi di reato, che possiamo sintetizzare nelle seguenti principali macro-categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati di Corruzione;
- Reati Societari;
- Finanziamento di attività illecite;
- Abusi di mercato;
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi/ gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela di igiene e salute sul lavoro;
- Reati informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Reati di falso nummario;
- Reati contro l'industria e il commercio;
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Reati contro la personalità individuale;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, e autoriciclaggio;
- Reati transnazionali;
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
- Reati tributari;
- Reati di frode in competizione sportiva;
- Reati di contrabbando;
- Reati contro il patrimonio culturale;
- Delitti contro gli animali.

## La declinazione del Modello ex dlgs 231/01 di Inalca S.p.A.

### 1 - Contenuti del Modello

Il **Modello 231** si articola in:

- una Parte Generale, contenente, oltre ad una sintetica descrizione del contenuto del D.Lgs. 231/01, una presentazione di Inalca e del Gruppo Cremonini, cui appartiene, l'illustrazione della metodologia utilizzata per la costruzione del Modello unitamente ad una descrizione delle aree “sensibili”, nonché l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e la previsione di uno specifico sistema disciplinare;
- una Parte Speciale, dedicata alle specifiche Unità Organizzative della Società in ragione delle caratteristiche svolte in ottica di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01. Il documento, così costruito, va a calare nel dettaglio i contenuti del Modello Parte Generale e ha come finalità quella di indicare i componenti dei singoli Uffici/ Strutture organizzative della Società: i compiti ad essi affidati, nello svolgimento dei quali la Società ha individuato un rischio di compimento di reato (c.d. attività sensibili); nonché i protocolli di prevenzione di riferimento. Parti Speciali, dedicate ciascuna a una specifica categoria di reati che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione, in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta (reati presupposto rilevanti).

### 2 - Documenti che compongono il Modello 231

Dal momento della sua approvazione il Modello 231 è immediatamente operativo e tutti i dipendenti della Società, a qualsiasi livello organizzativo (sia soggetti apicali che soggetti non apicali), sono tenuti a rispettarne le prescrizioni. Nel Modello sono previste anche regole per la gestione dei rapporti con i soggetti terzi (ad esempio clausole contrattuali con fornitori e partner ai sensi del D.Lgs. 231/01).

Il Modello ricomprende, fra l'altro:

- il **Manuale Penale** - Guida pratica alla normativa per gli operatori, uno strumento fruibile da parte dei Destinatari del Modello, contenente le diverse categorie di reato approfondite dalla Società ed avente la finalità di aggregare i reati che presentino analogie anche con specifico riguardo alle condotte che potrebbero indurre alla commissione delle fattispecie di reato;
- il **Codice Etico**, che enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società verso i dipendenti e i terzi e fissa gli standard etici di riferimento e le norme comportamentali cui orientare i processi decisionali aziendali;

- il **Codice di Condotta Commerciale**, che stabilisce le norme morali e sociali a cui tutti i dipendenti e i collaboratori devono attenersi nell'ambito dell'attività aziendale;
- l'**Organigramma**, che descrive l'organizzazione aziendale e come il lavoro è diviso, ordinato e coordinato all'interno della Società;
- il **Funzionigramma**, un documento in cui sono indicati gli Uffici/ Strutture Organizzative, nonché le responsabilità ad esse assegnate. Esso, nello specifico, descrive: i macro ambiti di responsabilità ed i macro processi attribuiti a Direzioni, Reparti e Uffici della Capogruppo; le principali responsabilità assegnate alle diverse strutture organizzative; infine le regole di rappresentazione;
- la **Procedura di Segnalazione**, tesa a facilitare la segnalazione di qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Modello 231;
- **Organigramma sulla sicurezza**.

### 3 - Programma di IN-FORMAZIONE

I programmi di informazione e formazione interessano, a diversi livelli, tutti i dipendenti della Società con l'obiettivo di fornire indicazioni pratiche che:

- garantiscano il rispetto dei principi previsti a livello legislativo e a livello aziendale;
- abbiano come obiettivo la prevenzione dei reati.

La partecipazione da parte del personale alle attività di formazione relativamente al contenuto del Decreto e ai principi del Modello di Inalca è da considerare obbligatoria.

Ogni dipendente e collaboratore della Società deve conoscere l'esistenza del Modello e contribuire, per quanto di competenza, alla sua efficace attuazione.

### 4 - Attività di comunicazione

Definiti principi e regole, il **Modello 231** deve essere comunicato e condiviso con tutti i destinatari di esso, perché soltanto un'informazione accurata e la comprensione da parte di tutti dei contenuti di esso, ne possono garantire l'efficacia. Per questo la Società ha previsto un articolato sistema di divulgazione delle informazioni:

- 1) illustrazione dei principali contenuti del **Modello 231** al momento dell'assunzione e/o dell'instaurazione del rapporto di collaborazione;
- 2) pubblicazione dei documenti che compongono il **Modello 231** sull'home page del sito Internet aziendale [www.inalca.it](http://www.inalca.it) e nel Repository Aziendale SIMPLEDO;
- 3) messa a disposizione di copie cartacee del Modello 231 presso gli Uffici Personale e Legal & Compliance;