



PRINCIPI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
ex D. Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001
(“Modello 231”)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 maggio 2013

SOMMARIO

PRESENTAZIONE	pag. 3
1. LE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DAL DECRETO 231/2001	pag. 4
2. LA MISSION DELLA SOCIETÀ	pag. 6
3. IL PROCESSO DI PREVENZIONE DEI REATI	pag. 7
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 7
5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	pag. 8
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	pag. 8

PRESENTAZIONE

ALIVAL opera nel settore lattiero-caseario dagli anni '80, specializzato nelle produzioni di mozzarella per pizza e di tante altre specialità casearie. Agli inizi degli anni '90 ALIVAL ha intrapreso una “politica di gruppo” con la quale è riuscita a portare sul mercato prodotti TIPICI, S.T.G. e D.O.P fino ad allora poco presenti.

L'evoluzione delle dinamiche di business e di governance della Società, ha reso necessario per ALIVAL un progressivo potenziamento e una maggior integrazione delle componenti del proprio sistema di controllo interno; tale evoluzione non poteva che riguardare anche l'adozione del modello di organizzazione e gestione (di seguito “Modello 231”) previsto dal Decreto Legislativo 231 del 8 giugno 2001 (di seguito “Decreto 231/2001”).

Tale disciplina legislativa ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti, ossia il principio secondo cui le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, dai loro amministratori o dipendenti. Per esonerarsi dall'imputabilità a loro carico di tale responsabilità amministrativa, il Decreto 231/2001 prevede che le Società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati previsti da tale normativa.

Il “Modello 231” di ALIVAL si inserisce, pertanto, nel più ampio contesto del sistema dei controlli interni aziendali, costituendone una della componenti caratteristiche.

L'obiettivo generale che ALIVAL ha inteso raggiungere nella stesura del presente Modello 231 è stato quello di dare effettiva attuazione ai meccanismi di prevenzione richiesti dal comma 2 dell'art. 6 del Decreto 231/2001, integrando tali meccanismi nel sistema di gestione dei rischi aziendali (*risk management*) della Società, così come indicato anche dalle Linee guida di Confindustria¹ e dalle recenti evoluzioni della prassi giudiziaria.

Il Modello 231 di ALIVAL è strutturato in due parti:

- **PARTE GENERALE**, per la quale è prevista la diffusione a tutti gli stakeholders aziendali attraverso idonei meccanismi informativi.
- **PARTE SPECIALE**, sottoposta a periodica revisione e aggiornamento secondo le risultanze proprie dell'attività di *risk assessment*; la documentazione relativa a tale parte segue i flussi informativi previsti dal Modello 231. La Parte Speciale ha un contenuto riservato all'azienda.

Il presente documento è stato costruito sull'impostazione della Parte Generale del Modello 231, rispettando i singoli paragrafi, le finalità e le modalità attuative, ma sintetizzandone i concetti.

La versione integrale della Parte Generale del Modello 231 può essere richiesta alla Società.

¹Cfr. Confindustria, “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo”, aggiornate al marzo 2014.

1. LE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DAL DECRETO 231/2001

Il Decreto 231/2001, disciplina la responsabilità amministrativa della Società nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse:

- da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione (si tratta dei c.d. *soggetti apicali*);
- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. *soggetti subordinati ad apicali*).

La responsabilità amministrativa della Società si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato ed entrambe sono oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità della Società permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

Infine, la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati dal Decreto 231/2001 (cosiddetti "reati-presupposto", di cui si dà espressa elencazione nella PARTE SPECIALE del Modello 231).

Alla data di emissione del presente documento le categorie di reato sono le seguenti:

N.	Cod. Categoria	Elenco Categorie Reati ai sensi del D.l.gs 231/2001	Riferimento art. 231/2001	Anno Introduzione
1	PA	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Artt. 24-25	2001
2	DI	Delitti Informatici	Art. 24-bis	2008
3	CO	Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter	2009
4	FN	Reati di falso nummario	Art. 25-bis	2001
5	IC	Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1	2009
6	RS	Reati societari	Art. 25-ter,	2002
7	TE	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25-quarter	2003
8	PM	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1	2006
9	DP	Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies	2003
10	AM	Reati di abuso di mercato	Art. 25-sexies	2005
11	OL	Reati di omicidio colposo e lesione colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 25-septies	2007

12	RR	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	Art. 25-octies	2007
13	DA	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies	2009
14	IN	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies	2009
15	RA	Reati ambientali	Art. 25-undecies,	2011
16	PT	Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies,	2012
17	RT	Reati Transnazionali	L. n. 146/2006	2006

La **Società è responsabile** per i reati commessi nel **suo interesse o a suo vantaggio** da uno o più soggetti apicali e da soggetti a loro subordinati.

La **Società non risponde** se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'adozione del Modello 231, pur non obbligatoria, giunge ad escludere la responsabilità amministrativa della Società ove risultino rispettati i requisiti previsti dalle disposizioni del Decreto 231/2001.

Il Modello 231 di ALIVAL persegue costantemente le seguenti finalità:

- individuare le attività operative nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- informare l'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Le **sanzioni amministrative** che possono essere comminate alla Società per effetto del Decreto 231/2001 sono le seguenti:

- 1) **sanzioni pecuniarie**, si intende una multa determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. L'importo della quota è stabilito in riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali della Società;
- 2) **sanzioni interdittive**, si intende: 1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; 2) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; 3) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; 4) esclusione da agevolazioni o finanziamenti ed eventuale revoca di quelli già concessi; 5) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) **pubblicazione della sentenza**, si intende la pubblicazione mediante affissione nel Comune ove ha sede la Società e/o mediante uno o più quotidiani indicati dal giudice;
- 4) **confisca**, si intende la requisizione del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato.

2. LA MISSION DELLA SOCIETÀ

Costituito negli anni ottanta, il gruppo ALIVAL opera nel settore lattiero-caseario, oggi con due stabilimenti, rispettivamente di Ponte Buggianese, in provincia di Pistoia, specializzato nelle produzioni di mozzarella per pizza e di tante altre specialità casearie, tra le quali primeggia il famoso “Condipizza”, e lo stabilimento di Porcari, in provincia di Lucca, dove vengono prodotti i formaggi freschi a pasta filata quali la mozzarella e la ricotta.

Negli anni sono stati effettuati investimenti costanti inerenti l'innovazione tecnologica, per garantire qualità e uniformità del prodotto.

La volontà di implementare il proprio paniere di prodotti ha spinto anni fa l'azienda a valutare l'ingresso nel mercato dei prodotti tipici, che per loro natura sono meno soggetti alla concorrenza dei grandi gruppi internazionali ed esprimono valori e storie legati al territorio di provenienza nonché sul mercato dei prodotti provenienti da agricoltura biologica.

Nel corso della sua storia aziendale, ALIVAL si è sempre contraddistinta per la correttezza del proprio operato e si è fatta portatrice di valori umani e morali improntati al rispetto ed alla valorizzazione della personalità individuale di tutti i suoi dipendenti e collaboratori. Questi valori risultano adesso raccolti nel Codice Etico.

3. IL PROCESSO DI PREVENZIONE DEI REATI

Al fine di favorire la corretta applicazione del Modello 231, la Società si impegna a formalizzare le modalità di esercizio dei poteri e delle responsabilità, ad evitare eccessive concentrazioni di potere, secondo il principio di segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi, ad assicurare la verificabilità/documentabilità di ogni operazione aziendale e a distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali.

Si impegna, inoltre a dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

Gli standard di controllo interno, presi a riferimento dalla Società, sono derivati dalle Linee Guida di Confindustria, nonché delle "best practice" internazionali in tema di rischio di frode e di corruzione.

Le attività sensibili e gli standard di controllo sono disciplinati nella "Parte Speciale" del Modello 231 della Società. Tale documento ha un contenuto riservato all'azienda e valutato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza e dal Consiglio di Amministrazione della Società.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di ALIVAL (di seguito "OdV") è collegiale nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, che approva il Modello 231, 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 ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina del/i componente/i dell'OdV.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nonché dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'OdV si può avvalere della collaborazione di strutture aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività previste dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'OdV.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- i. in via continuativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- ii. almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ALIVAL ai sensi del Decreto 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 Decreto 231/2001 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello 231;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello 231 contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV all'indirizzo email "odv231@alival.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 ALIVAL, effettuano

la segnalazione direttamente all’OdV mediante “canali informativi dedicati” da definire contrattualmente.

L’OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

E’ data ampia divulgazione, all’interno ed all’esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello 231.

ALIVAL si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

Il Piano di formazione e comunicazione prevede:

1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali: il Modello 231 è comunicato formalmente dall’OdV a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello 231;
2. Formazione e comunicazione al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell’Ente: verrà effettuato un training iniziale di aggiornamento e predisposto una informativa con la messa a disposizione di documentazione di supporto;
3. Formazione altro personale: verrà redatta una nota informativa interna sui principi di riferimento del Modello 231 e del Codice Etico e saranno inviate comunicazioni di aggiornamento sul contenuto e l’attuazione del Modello 231;
4. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici: il presente documento è reso disponibile sul sito aziendale di ALIVAL.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello 231, lede il rapporto di fiducia in essere tra l’autore della condotta e ALIVAL, comportando l’applicazione di provvedimenti di carattere sanzionatorio e disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la mancata osservanza nell’espletamento delle attività sensibili previste da norme esterne, nonché regolamenti e procedure aziendali;
- il compimento di azioni o condotte, anche di negligenza o inerzia, non conformi alle procedure aziendali o al Codice Etico;
- l’inosservanza di obblighi di informazione nei confronti dell’OdV previsti dal Modello 231.

L’applicazione di sanzioni ai soggetti aziendali, in caso di violazione delle regole di cui al Modello 231 adottato dalla Società, è un presupposto per l’esclusione della responsabilità amministrativa della stessa.

L’adeguatezza del sistema sanzionatorio è costantemente monitorata dall’OdV e dal Responsabile Risorse Umane.

L’irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall’esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto 231/2001 prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattualizzazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (in linea di principio tipizzate in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Sia per quanto riguarda i dipendenti, sia per quanto riguarda i responsabili di funzione, la notizia della violazione del Modello 231 adottato dalla Società dovrà essere comunicata dall'OdV al Responsabile Risorse Umane che provvederà all'espletamento della procedura di accertamento della violazione ed all'eventuale irrogazione della sanzione e/o archiviazione del procedimento, dandone notizia all'OdV.

Quanto, infine, ai terzi che entrano in contatto con la Società in ragione di relazione di affari, nel caso in cui vengano accertate violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, si dovrà fare riferimento alle previsioni contenute nei relativi contratti.