

IL "MODELLO ORGANIZZATIVO 231" PREVENZIONE DEL RISCHIO E TUTELA PER TUTTI I SOGGETTI

Il "Modello 231" è un sistema di principi, regole, procedure e controlli che la Società, sulla base di una valutazione dei rischi esistenti, adotta per prevenire la commissione dei reati elencati nel DLgs 231/2001.

Dotandosi di questo Modello e del relativo Organismo di Vigilanza, la Società Rigamonti Salumificio SpA da un lato contribuisce concretamente alla diffusione, al suo interno, della cultura della responsabilità e della prevenzione, dall'altro si pone in condizione di dimostrare che il reato eventualmente commesso non è imputabile ad una sua cattiva organizzazione, o ad un insieme di comportamenti negativi di chi vi lavora.

Secondo la legge, infatti, una Società può essere esonerata dalla Responsabilità Amministrativa se struttura al proprio interno un modello di regole e sanzioni, tale per cui la commissione di un reato al suo interno può avvenire solo in violazione di quanto previsto dal modello stesso, con evidente danno per la Società che diventa, così, parte lesa. Il Modello permette l'individuazione delle responsabilità del singolo individuo, salvaguardando il bene complessivo della Società, cioè di tutte le altre persone che in essa lavorano.

IN BREVE:

LA SOCIETÀ RIGAMONTI È TUTELATA SE:

- l'organo dirigente abbia adottato e attuato un **Modello di Organizzazione Aziendale** idoneo a prevenire reati;
- la Società abbia istituito al suo interno un **Organismo di Vigilanza** dotato di poteri di iniziativa e controllo;
- le persone abbiano commesso il reato in violazione dei suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo preposto.

Estratto dal Documento
"Il Modello di Organizzazione e Gestione
della RIGAMONTI SALUMIFICIO SPA"

*"...Le risorse umane rappresentano
una componente indispensabile
per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo
di un'impresa.*

*Tutti gli esponenti che operano all'interno,
nonché i collaboratori esterni sono tenuti ad
avere piena conoscenza degli obiettivi di
correttezza e trasparenza che si intendono
perseguire con il Modello Organizzativo e
delle modalità attraverso le quali la Società
ha inteso perseguirli, approntando un
adeguato sistema di procedure e controlli."*

Scopo finale è diffondere la cultura
della prevenzione di qualsiasi rischio, sia
amministrativo o attinente alla sicurezza
sotto tutti i suoi aspetti, **e contribuire
a far crescere il senso di responsabilità
delle persone verso sè stesse, verso
i colleghi e verso l'azienda in cui lavorano.**



RIGAMONTI SALUMIFICIO S.p.A.
numeri utili per informazioni e comunicazioni:
Tel. 0039 0342 535 111 - Fax 0039 0342 210054
E-mail: odv@rigamontisalumificio.it

MODELLO 231
opuscolo informativo
per la descrizione
dei contenuti principali
del D.Lgs 231/2001
ai dipendenti e collaboratori
di Rigamonti Salumificio SpA

RIGAMONTI
"LA BRESAOLA"

IL SIGNIFICATO DELLA NORMA 231/2001

Il DLgs 231/2001 stabilisce la Responsabilità Amministrativa delle Società/Enti, in aggiunta alle responsabilità civili e penali delle quali deve già rispondere il rappresentante legale.

Questa responsabilità, prevista per reati che il più delle volte sono espressione di una volontà aziendale e non soltanto di una libera scelta del singolo, era stata originariamente introdotta nel 2001 per i reati contro la Pubblica Amministrazione (es. corruzione, concussione, ecc.) e successivamente estesa ad altre tipologie di violazione.

In particolare nel 2007 sono stati inclusi i reati di lesioni gravi o gravissime o di omicidio colposo commessi in violazione delle norme antinfortunistiche. Tutto ciò comporta un aumento del rischio a carico dell'ente.

In pratica, mentre per le persone 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, ecc.). L'azienda viene quindi colpita nella sua essenza: l'attività e le risorse economiche con gravi ripercussioni per tutti coloro che vi lavorano.

IN BREVE:

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ/DELL'ENTE

- si manifesta da reato e viene accertata nell'ambito di un procedimento penale;
- può provocare sanzioni molto pesanti fino all'interdizione definitiva dell'attività.

JBS

QUALI SONO I REATI PREVISTI DAL D.LGS.231/2001

Le ipotesi di reato previste nel D.Lgs. 231 sono molto ampie, alcune di queste, come i "reati verso la persona" o in materia di "terrorismo" possono apparire lontane dalla nostra realtà quotidiana, ma va considerato che il legislatore, nell'aggiornare le leggi, cerca sempre di recepire l'evoluzione in atto sia a livello nazionale che internazionale, e non va tralasciato che l'economia non è fatta solo da industrie medio-grandi ben strutturate e controllate, ma anche da soggetti che possono agire, a volte, al di fuori del rispetto delle leggi e delle persone stesse.

Il decreto prevede quindi un insieme molto ampio di ipotesi di reato per effetto di una presenza molto diversificata di situazioni e di soggetti operanti nel mercato.

Si possono sintetizzare le ipotesi di reato previste dal decreto 231 nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione
- reati informatici
- reati di falsità in monete
- reati societari
- delitti in materia di terrorismo
- abusi di mercato
- delitti contro la persona individuale
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela di igiene e salute sul lavoro
- reati di ricettazione, riciclaggio, associazione a delinquere di stampo mafioso.

Ci sono altre ipotesi di reato attualmente in fase di recepimento o in esame da parte del legislatore:

- corruzione privata
- reati ambientali

ELEMENTI DEL MODELLO 231

1 - SISTEMA ORGANIZZATIVO IL PERCORSO DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO: CIOÈ QUANTO LA SOCIETÀ RIGAMONTI HA AVVIATO, STA FACENDO ED HA IN PROGRAMMA DI FARE PER IL RISPETTO DELLA NORMA

La definizione di questo modello di regole ha un impatto molto forte sia sulla organizzazione aziendale che sul comportamento delle singole persone: in questo senso la normativa 231 spinge azienda e persone ad accrescere congiuntamente la cultura della prevenzione e della responsabilità.

Infatti attraverso:

- la formalizzazione di compiti mediante l'Organigramma Aziendale e il "Mansionario Generale Aziendale" (MGA);
 - la definizione precisa delle responsabilità;
 - la creazione di linee di dipendenza funzionale;
- è possibile creare un sistema di procedure, i "Protocolli", che definisce formalmente le modalità di svolgimento delle attività, i punti di controllo e la ripartizione dei compiti.

1 SISTEMA ORGANIZZATIVO



2 - INFORMAZIONE E FORMAZIONE PER UNA DIVULGAZIONE DEI CONTENUTI E DEI PRINCIPI DEL MODELLO

I programmi di informazione e formazione interessano, a diversi livelli, tutti i dipendenti della Rigamonti Salumificio SpA.

L'obiettivo di base della attività di formazione è in pratica quello di fornire indicazioni che:

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

2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE



3 - COMUNICAZIONE VERSO L'INTERNO E VERSO L'ESTERNO DELL'AZIENDA

Il Modello 231 deve essere comunicato e condiviso al fine di garantire, attraverso un'informazione accurata e la comprensione da parte di tutti, l'efficacia del Modello stesso e l'esonero da responsabilità della "Società" nel suo complesso. A tale scopo Rigamonti Salumificio SpA ha previsto la divulgazione delle informazioni mediante:

- una lettera indirizzata a tutti i dipendenti con una sintesi riguardante i contenuti del Decreto e le modalità di informazione e la contestuale distribuzione del Codice Etico Comportamentale da sottoscrivere;
- la consegna ai neo-assunti unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, di un "kit" informativo

anche attraverso posta elettronica contenente estratto del Modello 231, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;

- l'illustrazione del Modello 231 mediante un Opuscolo Informativo di facile lettura e comprensione;
- coinvolgimento programmato degli interlocutori esterni (maestranze esterne, consulenti);
- inserimento nei rapporti di fornitura da terzi della clausola di risoluzione del rapporto per mancato rispetto delle regole previste.

3 COMUNICAZIONE



6 - CODICE DISCIPLINARE AL FINE DI INCENTIVARE IL RISPETTO DELLE REGOLE A LIVELLO PERSONALE E A LIVELLO AZIENDALE

Il Sistema Disciplinare in azienda è applicato tenendo conto di quanto previsto dall'art. 2104 del Codice Civile, il quale "recita" che l'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali stabilite dall'azienda, è 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. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."

6 CODICE DISCIPLINARE



5 - ORGANISMO DI VIGILANZA SI RAPPORTA AL VERTICE AZIENDALE E HA LIBERO ACCESSO A TUTTE LE FUNZIONI DELLA RIGAMONTI SALUMIFICIO SPA.

DISPONE DI RISORSE FINANZIARIE PER ESPLETARE IL PROPRIO COMPITO ED È DOTATO DI UN REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ

- 1) Nomina e composizione: 2 persone (Responsabile indipendente e Responsabile interno/Funzione Assicurazione Qualità);
- 2) Poteri e responsabilità: la norma prevede che l'Organismo di Vigilanza debba essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e debba svolgere vigilanza sul funzionamento, verifica dell'osservanza e cura nell'aggiornamento del Modello;
- 3) Flussi informativi per il corretto funzionamento dell'OdV: l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231, in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società Rigamonti Salumificio SpA.

Le segnalazioni possono essere inviate via posta ordinaria a:
Organismo di Vigilanza c/o Rigamonti Salumificio SpA
Via Nazionale dello Stelvio, 87 - 23020 Montagna in Valtellina (SO)
oppure via posta elettronica a: odv@rigamontisalumificio.it

5 ORGANISMO DI VIGILANZA



4 CONTROLLO E MONITORAGGIO



4 - CONTROLLO E MONITORAGGIO ALLO SCOPO DI FORNIRE CON IMMEDIATEZZA SEGNALAZIONI DI SITUAZIONI CRITICHE E GARANTIRE IL RISPETTO E IL COSTANTE MIGLIORAMENTO DEL MODELLO

L'implementazione del Modello 231 è la prima fase di un modello in continua

evoluzione, soggetto a continue modifiche sia per l'evolversi delle leggi che per il mutare del contesto operativo. Per queste ragioni è stato creato un soggetto "terzo" chiamato Organismo di Vigilanza, cioè un nuovo organo societario che funge da verificatore e possa controllare l'efficacia del modello e contribuire ad aggiornarlo sistematicamente.

Il Modello 231 si prefigura come un insieme di regole e di disposizioni la cui violazione prevede l'applicazione di sanzioni come previsto dal Codice Disciplinare descritto all'allegato 6 del Modello di Organizzazione e Gestione, e questo a prescindere dallo svolgimento e dall'esito di procedimenti penali eventualmente avviati dall'autorità giudiziaria; tali sanzioni risultano applicabili anche nei confronti dei dirigenti, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (lo Statuto dei Lavoratori) ed eventuali altre normative specifiche.

I medesimi canali di comunicazione sono utilizzabili anche per le informazioni seguenti:

- notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - eventuali comunicazioni della Società di Revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.
- 4) Libertà di accesso alle informazioni: per l'espletamento dei 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 richiedere, nello svolgimento della propria attività e sotto propria diretta sorveglianza e responsabilità, la collaborazione di tutte le Funzioni della Società;
 - dispone di un budget definito dal Consiglio di Amministrazione idoneo a coprire le spese necessarie per assolvere alle proprie funzioni.
- L'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.