

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001 e s.m.i.

Parte Generale



LISTA DI REVISIONE

N° REV	DATA	CAPITOLO	NOTE
Rev.0	Giugno 2020	Parte Generale	Prima emissione
Rev.1	Aprile 2022	Parte Generale	Seconda emissione

Nota: questo documento, se stampato e con le firme in originale, è in forma controllata.
Altre copie cartacee, prive di firma, sono copie per informazione valide a tutti gli effetti nella sola giornata di stampa.

INDICE:

1	INTRODUZIONE	3
1.1	IL D.LGS. 231/01 E S.M.I.	3
1.2	I REATI PREVISTI DAL DECRETO	5
1.3	LE SANZIONI IN GENERALE (ARTT.9 E 10)	10
1.4	IL MODELLO ORGANIZZATIVO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
1.5	LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 E S.M.I. – ART. 6 COMMA 4 DEL DECRETO	12
2	LA DURANTE ADESIVI SPA	14
2.1	PRESENTAZIONE DELL'ENTE	14
2.2	DATI E CERTIFICAZIONI DELLA DURANTE ADESIVI (Dati estratti dalla Visura Camerale).....	15
2.3	ORGANI DI GOVERNO: MODELLO DI GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO DI DURANTE ADESIVI SPA	17
2.4	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	17
3	TERMINI E DEFINIZIONI	18
4	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	19
4.1	OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	19
4.2	ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	19
4.3	MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE	20
4.4	APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO	21
5	POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI	22
6	PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	23
7	DESTINATARI DEL MODELLO	24
8	ORGANISMO DI VIGILANZA	25
8.1	I REQUISITI.....	25
8.2	INDIVIDUAZIONE.....	25
8.2.1	NOMINA	26
8.2.2	FUNZIONI E POTERI	26
8.3	FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEL VERTICE SOCIETARIO.....	27
9	INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	29
10	IL SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE E CIVILISTICO	30
10.1	VIOLAZIONE DEL MODELLO.....	30
10.1.1	SEGNALAZIONE VIOLAZIONE DEL MODELLO - TUTELA LAVORATORI	31
10.2	MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO	31
10.3	MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	31
10.4	MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI CON L'AZIENDA	32
11	MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	33
11.1.1	MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO	33
11.1.2	IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ED ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	33

1 INTRODUZIONE

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000", entrato in vigore il 4 Luglio successivo. Il medesimo ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di pubblica 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 ed il controllo dello stesso, ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

Si sottolinea, come la portata innovativa del D. Lgs. 231/01 è rappresentata proprio dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle stesse.

Come si avrà modo di vedere, il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, sono previste quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa, che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei medesimi. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento relativo all'accertamento di un fatto di reato tra quelli specificamente previsti dal D. Lgs. 231/01.

Alla luce di quanto sopra, nell'ottica del miglioramento continuo, la DURANTE ADESIVI ha deciso di redigere ed adottare il Modello di Organizzazione e Controllo, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01 più volte richiamato.

1.1 IL D.LGS. 231/01 E S.M.I.

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle

persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. Si è introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile per molti aspetti a quella penale) a carico degli enti per taluni reati, espressamente e tassativamente previsti (artt. 24-26 del Decreto), che si aggiunge a quella del soggetto autore del reato.

Segue l'indicazione dei caratteri essenziali di questa responsabilità, rinviano al Decreto per una più completa analisi della disciplina.

Enti responsabili da reato - art. 1 del decreto

- Enti forniti di personalità giuridica
- Società
- Associazioni anche prive di personalità giuridica
- Le disposizioni non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

I criteri di attribuzione della responsabilità da reato dell'ente - artt. 5, 6 e 7 del Decreto

Il primo criterio richiesto è la commissione del reato nell'interesse e/o nel vantaggio dell'ente da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti alla altrui direzione (art 5).

- L'**interesse** va apprezzato al momento della condotta secondo un metro soggettivo, volto a evidenziare il collegamento tra il reato e una utilità prefigurata dell'impresa;
- la responsabilità sussiste anche quando l'interesse dell'ente concorre con quello della persona fisica, mentre deve essere esclusa quando il soggetto abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.
- Il **vantaggio** va valutato successivamente alla commissione del fatto, secondo un metro oggettivo, che tenga conto degli effetti – soprattutto di carattere patrimoniale (ad es. risparmio nei costi di gestione derivante dalla violazione di regole cautelari) – concretamente prodotti dal reato.

Per **soggetti in posizione apicale** si intendono le persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (art. 5, comma 1, lett. a)

Per **soggetti sottoposti all'altrui direzione** si intendono le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art 5, comma 1, lett. b).

Il secondo criterio su cui si fonda l'attribuzione di responsabilità è la rimproverabilità all'ente di una colpa d'organizzazione, ossia la mancata adozione o l'inefficace attuazione di un **Modello di Organizzazione e di Gestione** idoneo a prevenire reati del tipo di quello realizzato in concreto ovvero il mancato affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello a un **organismo autonomo dell'ente** (c.d. Organismo di Vigilanza, O.d.V.), (art. 6).

I modelli di organizzazione devono essere strutturati per prevenire i reati da chiunque commessi, indipendentemente dal fatto che il soggetto sia in posizione apicale ovvero subordinata.

L'ente non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, adeguato Modello 231.

Per quanto riguarda i soggetti in posizione apicale è, inoltre, necessario provare che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo e che da parte di quest'ultimo non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza.

In ogni caso la responsabilità dell'ente è esclusa quando il soggetto commette il reato eludendo fraudolentemente il Modello.

1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

Quanto al novero di reati c.d. presupposto, a cui si applica la disciplina in esame, va evidenziato come il medesimo abbia nel tempo subito diverse modifiche ed aggiornamenti, di cui si dà conto qui di seguito.

In un primo momento, a rilevare ai fini del D.lgs. 231/2001 erano unicamente:

- alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (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, peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio);
- i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo;
- alcune fattispecie di reati in materia societaria (es. false comunicazioni sociali, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, etc.);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- i reati contro la personalità individuale (es. riduzione e mantenimento in schiavitù, prostituzione minorile, pornografia minorile, etc.);
- i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato);
- il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- i cosiddetti "illeciti transazionali" (associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, traffico di migranti ed alcuni reati di intralcio alla giustizia se rivestono carattere di transnazionalità).

A ciò si aggiunga che:

- Con la **Legge n. 262/2005**, tra le fattispecie di reato in materia societaria rilevanti ai fini della responsabilità penale d'impresa, ai sensi del D.lgs. 231/2001, è stata inclusa quella di omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati;

- mentre, a seguito dell'abrogazione dell'Articolo 2623 c.c. da parte della medesima Legge, il reato di falso in prospetto è stato espunto dalle fattispecie di reato in materia societaria rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.
- Con la **Legge n. 123 del 3 Agosto 2007**, il novero dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- Il **D. Lgs. n. 231 del 21 Novembre 2007** ha poi ampliato ulteriormente la responsabilità delle società, ricomprendendovi i delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita (di recente peraltro aggiornati, come si vedrà nel proseguito).
- La **Legge n. 94 del 15 Luglio 2009** ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata.
- Mentre la **Legge n. 99 del 23 Luglio 2009** ha ampliato le fattispecie rilevanti ricomprendendovi i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- Infine, la **Legge n. 116 del 3 Agosto 2009** ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Tra il 2011 e il 2013, si sono susseguiti diversi interventi normativi, le cui principali conseguenze sul piano pratico si possono così riassumere:

- introduzione dell'**art. 25-decies**, con cui si è esteso il catalogo dei reati presupposto del D.lgs. 231/2001 al delitto di cui all'art. 377 bis c.p., rubricato "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (**D.lgs. n. 121/2011**);
- introduzione dell'**art. 25-undecies**, che ha ampliato ulteriormente la responsabilità delle società, ricomprendendovi i delitti ambientali (**D.lgs. n. 121/2011**);
- introduzione dell'**art. 25-duodecies**, rubricato "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", che puniva inizialmente unicamente la commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (**D.lgs. n. 109/2012**) e che oggi, invece, ricomprende anche i delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, e 5 del medesimo decreto.

Tra la fine del 2014 ed i primi mesi del 2017 diverse leggi e decreti legislativi hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D. Lgs. 231 e sui relativi Modelli Organizzativi:

- La **Legge n. 68 del 22 Maggio 2015**, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 novies c.p.)
- La **Legge n. 186 del 15 Dicembre 2015** ha introdotto il reato di autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
- La **Legge n. 69 del 27 Maggio 2015**, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) novellando l'art. 2622 c.c., che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori.
- Il **DL n. 7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015**, ha introdotto modifiche a vari articoli dei "reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale, con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica

sicurezza ai potenziali “foreign fighters”; l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche (art. 270 quater 1 c.p., “Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo”), l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto, per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura, l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale.

- La **Legge n. 236 del 11 Dicembre 2016** ha introdotto il reato “di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p.”
- Il **D.Lgs. n. 38 del 15 Marzo 2017** ha inserito il reato di “Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c.” ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635-ter c.c.
- La **Legge n. 161 del 17 ottobre 2017**, oltre a prevedere la riforma del Codice delle Leggi Antimafia, di cui al d.lgs. n. 159/2011, ha introdotto alcune nuove fattispecie di reato, all'art. 25-duodecies, unitamente a quella già presente, relativa a “l'occupazione, alle proprie dipendenze, di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno, o il cui permesso sia scaduto e non rinnovato, revocato o annullato” (art. 22, comma 12-bis, D.lgs. 286/98).
In particolare, come sopra anticipato, si tratta della “promozione, direzione, organizzazione, finanziamento o effettuazione di trasporto di stranieri nel territorio dello Stato, ovvero compimento di altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato o di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente” (art. 12, co. 3, 3-bis e 3-ter, D.lgs. 286/98); e del “favoreggiamento della permanenza di stranieri in condizioni di illegalità nel territorio dello Stato, al fine di trarne un ingiusto profitto” (art. 12, co. 5, D.lgs. 286/98).
- La **Legge n. 167 del 20 novembre 2017**, contenente le disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea (Legge Europea 2017) ha poi ulteriormente ampliato il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'articolo 25-terdecies rubricato “razzismo e xenofobia”.
- La **Legge n. 179 del 30 novembre 2017** ha invece introdotto apposita disciplina in merito al cd. “Whistleblowing”. L'intervento ha lo scopo di proteggere e tutelare tutti i lavoratori, che denuncino la commissione di gravi illeciti nell'ambiente di lavoro, dal rischio di subire ritorsioni o addirittura di perdere il proprio posto di lavoro a causa della denuncia.

Successivamente, tra il 2019 e il 2021, sono intercorse diverse ulteriori modifiche normative, con forte impatto sulla legislazione in questione. Tra i principali interventi:

- La **Legge n. 39 del 3 maggio 2019**, che ha disposto l'introduzione dell'art. 25-quaterdecies, rubricato “frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”.
- Il **D.lgs. n. 124 del 26 ottobre 2019**, che ha disposto l'introduzione dell'art. 25-quinquiesdecies, in ordine alla punibilità ai sensi del D.lgs. 231/2001 dei c.d. “reati tributati” (successivamente modificato dalla Legge n. 157/2019 e dal D.lgs. 75/2020).
- Il **D.lgs. n. 75 del 14 luglio 2020**, che – oltre ad apportare importanti modifiche al codice penale, al D.lgs. 74/2000 (in materia di reati tributari), al D.P.R. 43/1973 e al D.lgs. 8/2016 (in materia di contrabbando), per il cui approfondimento si rimanda alla Parte Speciale – ha

modificato l'art. 24 del D.lgs. 231/2001, arricchendo il novero dei reati presupposto con i delitti di frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p. e di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, di cui all'art. 2 della L. 898/1986.

Il D.lgs. n. 75/2020 ha peraltro modificato anche l'art. 25 del D.lgs. 231/2001, segnando l'introduzione delle seguenti ipotesi di reato, rilevanti unicamente ove il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea: peculato ex art. 314, c.1, c.p. (è escluso il peculato d'uso), peculato mediante profitto dell'errore altrui ex art. 316 c.p. e abuso d'ufficio ex art. 323 c.p.

Il Decreto prevede, inoltre, l'estensione della responsabilità degli enti per i delitti tributari di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione (previsti dagli artt. 4, 5 e 10 del d.lgs. n.74/2000), se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro (art. 25-quinquiesdecies).

Infine, il D.lgs. 75/2020 ha aggiunto al D.lgs. 231/2001 l'art. 25-sexiesdecies, che sanziona il reato di contrabbando, di cui alle fattispecie previste dal d.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973.

- Il **D.lgs. n. 184 dell'8 novembre 2021**, con cui è stato introdotto l'art. 25-octies.1, rubricato "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti", che estende il novero dei reati presupposto alle fattispecie di "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (art. 493 ter c.p.) e "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (art. 493 quater c.p.), di nuova introduzione. Il Decreto in questione, peraltro, amplia la responsabilità dell'ente, già prevista per il delitto di frode informatica, di cui all'art. 640 ter c.p., all'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.

Nondimeno, prevede specifiche sanzioni pecuniarie per l'ente che, con le modalità di cui al D.lgs. 231/2001, si renda responsabile di un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio, previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Si segnala, infine, come il D.lgs. 184/2021 abbia apportato importanti modifiche anche al codice penale, ed in particolare agli artt. 493-ter, 493-quater (nuova introduzione), 640-ter, per il cui approfondimento si rimanda alla Parte Speciale.

Pare, inoltre, opportuno mettere in luce come di recente il Legislatore sia nuovamente intervenuto su alcune fattispecie contemplate dal D.lgs. 231/2001, mediante il **D.lgs. n. 195 del 8 novembre 2021**, con il quale sono state apportate alcune modifiche ai reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.), per il cui approfondimento si rimanda alla Parte Speciale.

Il Legislatore ha peraltro aggiornato il D.lgs. 81/2008, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con importanti riflessi anche sulla disciplina di cui al D.lgs. 231/2001, mediante **Decreto-Legge n. 146/2021, convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215**. In particolare, le novità più rilevanti ineriscono le funzioni del c.d. preposto, che verranno analizzate nella relativa sezione della Parte Speciale.

Infine, si segnala che il 16 dicembre 2019 è stata emanata la **Direttiva UE 2019/1937**, in tema di Whistleblowing, che tuttavia ad oggi è ancora in attesa di recepimento da parte dello stato italiano.

È di tutta evidenza che il novero dei reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001 venga costantemente rivisto e perciò monitorato.

Si rimanda, ad ogni modo, alla Parte Speciale per un'elencazione e un approfondimento completi.

Occorre provvedere ad una regolare revisione del Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza deve essere parte diligente nel segnalare all'Organo Amministrativo tale necessità.

Si ritiene opportuno riassumere nella seguente tabella i reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/200, aggiornati **a febbraio 2022**.

1	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
2	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
3	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
4	Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
5	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6	Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
7	Art. 25-ter	Reati societari
8	Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
9	Art. 25-quarter.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
10	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
11	Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato
12	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
13	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14	Art. 25-octies. 1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
15	Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
16	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17	Art. 25-undecies	Reati ambientali
18	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

19	Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
20	Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21	Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari
22	Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando
23	Art. 26	Delitti tentati
24	Art. 12, L. n. 9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [<i>Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva</i>]
25	L. n. 146/2006	Reati transnazionali [<i>Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale</i>]

1.3 LE SANZIONI IN GENERALE (ARTT.9 E 10)

Le sanzioni previste a carico dell'Ente ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o anche della sola tentata commissione dei reati sopra menzionati possono essere di tipo:

Sanzioni amministrative

1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:
 - a. La sanzione pecuniaria;
 - b. le sanzioni interdittive;
 - c. la confisca;
 - d. la pubblicazione della sentenza.
2. Le sanzioni interdittive sono:
 - a. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - e. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sanzione amministrativa pecuniaria

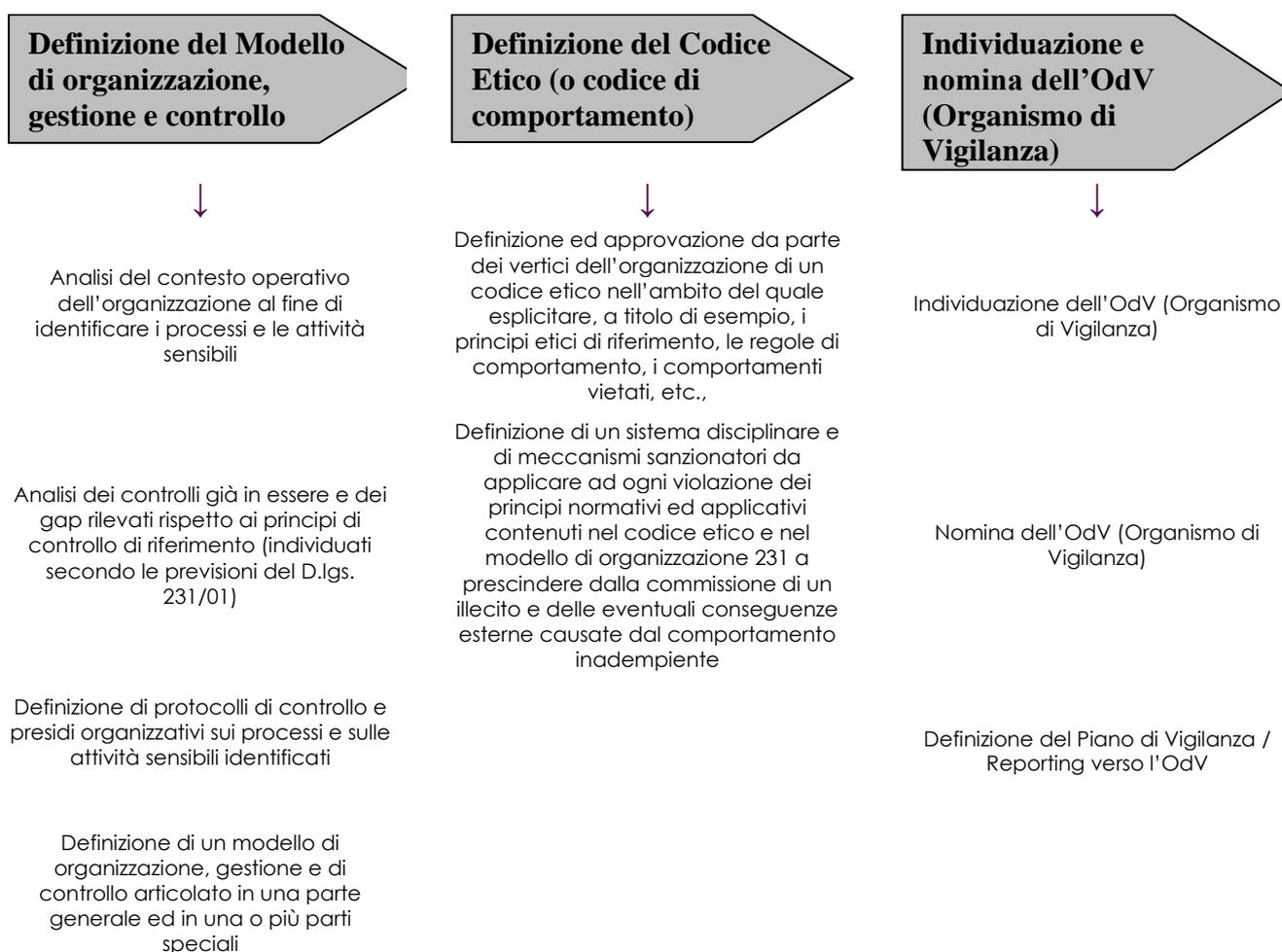
1. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.
2. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.
3. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 (lire cinquecentomila) ad un massimo di euro 1.549 (lire tre milioni).
4. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

1.4 IL MODELLO ORGANIZZATIVO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Gli obiettivi del modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01 attengono alle seguenti sfere:

LICEITÀ	<i>intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'organizzazione nel rispetto di norme, leggi e regolamenti</i>
ETICA	<i>quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi dell'organizzazione anche in relazione al proprio ruolo sociale</i>
TRASPARENZA	<i>relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo dell'organizzazione sia fra quest'ultimo e gli interlocutori esterni</i>
EFFICACIA DELL'ADOZIONE	<i>tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy territoriali</i>

Di seguito si rappresentano gli elementi essenziali che costituiscono il fondamento nella costruzione di un Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01:



In particolare tale metodologia è articolata in due fasi principali:

**IDENTIFICAZIONE
AREE SENSIBILI**

Mediante l'analisi del contesto dell'organizzazione e del modello operativo di funzionamento per evidenziare dove (=in quale settore / area di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli in riferimento al D.Lgs. 231/01

**DEFINIZIONE DI UN
SISTEMA DI
CONTROLLO
PREVENTIVO**

Un sistema di controllo preventivo è utile per effettuare la valutazione del sistema esistente nell'organizzazione ed il suo eventuale aggiornamento in termini di capacità di contrastare la prevenzione degli illeciti, garantire la conformità a leggi e regolamenti, la trasparenza e l'eticità dell'operato oltre che l'efficacia dell'adozione

La realizzazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 viene effettuata sulla base:

- **di risultati raggiunti nelle fasi di analisi e definizione di un sistema di organizzazione, gestione e controllo**
- **delle scelte di indirizzo degli organi decisionali dell'organizzazione**

STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO:

1. Parte Generale
2. Parte Speciale

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti:

1. Codice Etico
2. Politica
3. Sistema sanzionatorio - Codice disciplinare

Tutto quanto trattato e previsto nei documenti sopra citati trova puntuale applicazione anche con riferimento a tutte le sedi secondarie.

1.5 LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 E S.M.I. – ART. 6 COMMA 4 DEL DECRETO

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6).

La DURANTE ADESIVI ha scelto come punto di riferimento le Linee Guida di Confindustria, nella versione di giugno 2021, (in questo senso può essere utile la loro consultazione sul sito www.confindustria.it nell'apposita sezione dedicata alla 231), integrata da:

"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 23" ediz 2019.



A cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'organismo di vigilanza.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Alla luce di tali linee la DURANTE ADESIVI ha diviso il percorso nelle seguenti fasi:

- individuazione delle aree di rischio, per evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali potrebbero verificarsi i reati presupposto;
- predisposizione di un sistema di controllo, che consiste nell'adozione di appositi protocolli e si compone di codice etico, sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche, poteri autorizzativi e di firma, sistemi di controllo e gestione, comunicazione al personale e sua formazione.

La DURANTE ADESIVI ha aderito ai principi di:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

2 LA DURANTE ADESIVI SPA

2.1 PRESENTAZIONE DELL'ENTE



La Durante Adesivi Spa, fondata nel 1962, è una dinamica realtà produttiva al confine tra Friuli e Veneto in un'area industriale di forti tradizioni nel settore del legno. In decenni di esperienza e di ricerca, ha introdotto sul mercato una vasta gamma di prodotti adesivi tali da soddisfare ogni esigenza nella lavorazione del legno e del mobile in tutte le loro fasi.

Fino a poco tempo fa la produzione della Durante Adesivi comprendeva anche la trasformazione e commercializzazione di abrasivi. Tale ramo aziendale, è stato scorporato e ceduto ad un'altra società.

Primaria azienda del settore, si qualifica come partner affidabile delle più prestigiose industrie del legno e produce svariate serie di adesivi costantemente controllati da un moderno laboratorio di ricerca che ne garantisce l'elevato standard qualitativo.

Impegno, innovazione e capacità di cogliere in anticipo le esigenze dei mercati ai quali si rivolge, hanno permesso a Durante Adesivi di conquistare la leadership in Italia e di affermarsi come realtà di riferimento in Europa, maturando una credibilità che rappresenta un autorevole lasciapassare per nei paesi emergenti, in alcuni dei quali è già presente attraverso partnership commerciali e produttive.

Oggi Durante Adesivi si sviluppa su 22.000 metri quadrati coperti e suddivisi in due aree produttive: Ghirano di Prata di Pordenone dove sono presenti le funzioni principali della governance aziendale e Cecchini di Pasiano.

Negli ultimi anni, puntando sulla differenziazione del suo business ha sviluppato una serie di adesivi anche per altri settori quali il packaging e l'assembly e rivestimento profili in pvc.

La Durante Adesivi per il trasporto dei propri prodotti si serve principalmente di vettori esterni e, per una più efficace e puntuale distribuzione, si serve della presenza di diversi depositi gestiti autonomamente presenti nel territorio nazionale ed internazionale

2.2 DATI E CERTIFICAZIONI DELLA DURANTE ADESIVI (Dati estratti dalla Visura Camerale)

Ragione sociale	DURANTE ADESIVI SPA
Sede legale	Via Giuseppe Garibaldi, 23 - 33080 Ghirano di Prata (PN) Tel. 0434 606211
Sede secondaria: Unità Locale n.PN/1	Stabilimento Via dell'Industria, 35 – 33087 Pasiano di Pordenone (PN) Attività esercitata: Fabbricazione di adesivi sintetici. Fabbricazione di colle. Cod. ATECO: 20.3 (P) – fabbricazione di pitture, vernici e smalti, inchiostri da stampa e adesivi sintetici (mastici) Cod. ATECO: 20.52 (S) – fabbricazione di colle
P. I.V.A	01799630932
Numero REA	PN-105492
Cod. ATECO (P)	20.3 Fabbricazione di pitture, vernici e smalti, inchiostri da stampa e adesivi sintetici (mastici)
Proprietà	TLD Holding spa P.IVA 01562860302 – 100%
Cap. Sociale	€ 10.000.000,00 int.vers.
Attività esercitata nella sede legale	Dal 01/01/2018 fabbricazione di adesivi sintetici
Attività secondaria esercitata nella sede legale	Dal 01/01/2018 fabbricazione di colle, locazione di beni immobili propri o di terzi
PEC	duranteadesivi@pec.it

sito web	https://www.duranteadesivi.com/en/
e-mail aziend.	

CERTIFICAZIONI/SISTEMI DI GESTIONE QUALITA' SICUREZZA E AMBIENTE (dati aggiornati alla data di emissione del presente documento):

NORMA DI RIFERIMENTO	PRESENTE SI/NO	RIF. CERTIFICATO/NOTE
UNI EN ISO 9001:2015	SI	Certificato n.524 Settore Cod.: IAF 12 Ricerca e sviluppo, produzione e vendita di adesivi termofondenti e adesivi in dispersione acquosa. Commercializzazione di resine urea-formaldeide liquide ed in polvere, filo termocollante e adesivi a solvente.
UN EN ISO 14001:2015	SI	Certificato n.10638 Settore Cod.: IAF 12 Ricerca e sviluppo, produzione e vendita di adesivi termofondenti e adesivi in dispersione acquosa. Commercializzazione di resine urea-formaldeide liquide ed in polvere, filo termocollante e adesivi a solvente.
OHSAS 18001/UNI ISO 45001:2018	NO	//

ALTRE CERTIFICAZIONI/SISTEMI DI GESTIONE:

NORMA DI RIFERIMENTO/RIF. CERTIFICAZIONE	PRESENTE SI/NO	RIF. CERTIFICATO/NOTE
ECO PASSPORT by OEKO-TEX Certified Products	SI (Tessile)	Certificato n.16.0.77267 Category: Adhesives DUDITERM PU (Per maggiori dettagli vedere certificato)
Technical Appendix to RAL GZ 716	SI (Finestre)	Category: Adhesives DUDITERM PU in combination with PRIMER Certificates n: 121786/16-I 121786/16-II 123831/16 135439/19

La D&V ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al D. Lgs. 196/03 e s.m.i., oltre che del regolamento europeo UE 2016/679 GDPR (protezione della privacy e dei dati personali) e norme italiane di riferimento.

2.3 ORGANI DI GOVERNO: MODELLO DI GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO DI DURANTE ADESIVI SPA

Le informazioni relative alla DURANTE ADESIVI contenute qui di seguito, sono state ricavate da Visura Camerale:

FORMA GIURIDICA: è una società costituita nella forma giuridica di società per azioni a Socio Unico.

La Società alla data di revisione del presente manuale è così organizzata:

1. Consiglio di Amministrazione: n.5 amministratori in carica – n.1 Presidente, n.2 Vice-Presidenti, n.1 consigliere delegato, n.1 consigliere di amministrazione.
2. Collegio Sindacale: n.5 componenti – n.1 Presidente del Collegio Sindacale, n.2 Sindaci, n.2 Sindaci Supplenti, n.1 Società di revisione.
3. Socio: Socio Unico
4. Procuratore Speciale/Direttore Generale: n.1 procura

Si rimanda alla Parte Speciale la trattazione dettagliata.

2.4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa con le suddivisioni per competenza e funzioni in cui opera la DURANTE ADESIVI, sono identificate dal seguente organigramma gerarchico funzionale.

L'organigramma completo con i nominativi può essere soggetto a variazioni e perciò si rimanda e si fa riferimento allo specifico allegato.

L'organigramma sarà opportunamente datato, tenuto costantemente aggiornato ed esposto in bacheca nella sede principale ed unità operative distaccate.

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Termine	Definizione
Analisi dei rischi	Attività dell'analisi specifica della singola organizzazione, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati
Codice etico	Insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti di terzi interessati quali dipendenti, clienti, fornitori, etc., e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo
Decreto Legislativo n. 231/2001	Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001 : "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
Direzione	Amministratore unico e/o legale rappresentante dell'impresa
Modello organizzativo	Insieme di strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate ed attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione
Organismo di Vigilanza (OdV)	Organismo di vigilanza previsto dall'Articolo 6, Comma 1, Lettera b) del D.Lgs. 231/01 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento continuo
Politica per la prevenzione dei reati	Obiettivi ed indirizzi generali di una organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressa in modo formale dalla direzione
Rischio	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato / illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i.
Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto ad un livello tollerabile per l'organizzazione con il riferimento agli obblighi di legge a quanto espresso dal sistema di gestione per la responsabilità amministrativa ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento
Sistema disciplinare	Sistema disciplinare di cui all'Articolo 6, Comma 2, Lettera e) del D.Lgs. 231/01

4 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

La DURANTE ADESIVI, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal decreto.

La DURANTE ADESIVI si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della DURANTE ADESIVI nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'Ente;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Ente, in quanto le stesse (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale la DURANTE ADESIVI intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Ai fini di adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, l'Ente ha predisposto una mappa delle attività ed ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

L'Ente si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai reati presupposto previsti, sia in relazione all'espansione normativa cui il Decreto potrà essere soggetto. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, l'Ente valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo (procedure) e/o nuove Parti Speciali.

4.2 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto (art. 6, comma 2), i punti fondamentali individuati dall'Ente nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i. non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità e Ambiente in accordo alle norme:

- **UNI EN ISO 9001:2015**
- **UNI EN ISO 14001:2015**

4.3 MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

La DURANTE ADESIVI ha formalizzato i principi etici a cui l'Ente quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno, tramite un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi perseguiti possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dall'Ente, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la DURANTE ADESIVI riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;

- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del decreto;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

4.4 APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

Dato che il Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al CdA la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del CdA in quanto parte integrante del Modello Organizzativo stesso pur essendo un documento a se stante.

5 POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio in ordine alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i. o, in generale, dal Codice Etico dell'Ente stesso.

Occorre tenere presente che:

- le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello;
- i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro), per loro natura, possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

La DURANTE ADESIVI si è dotata di una politica aziendale integrata che orienta in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (D. Lgs. 81/08 e successive modifiche), in materia ambientale ed improntata sulla metodica della qualità.

6 PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi e/o sotto processi o attività, nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività, ci si è focalizzati sulla presenza/assenza all'interno dello stesso, dei seguenti elementi di controllo:

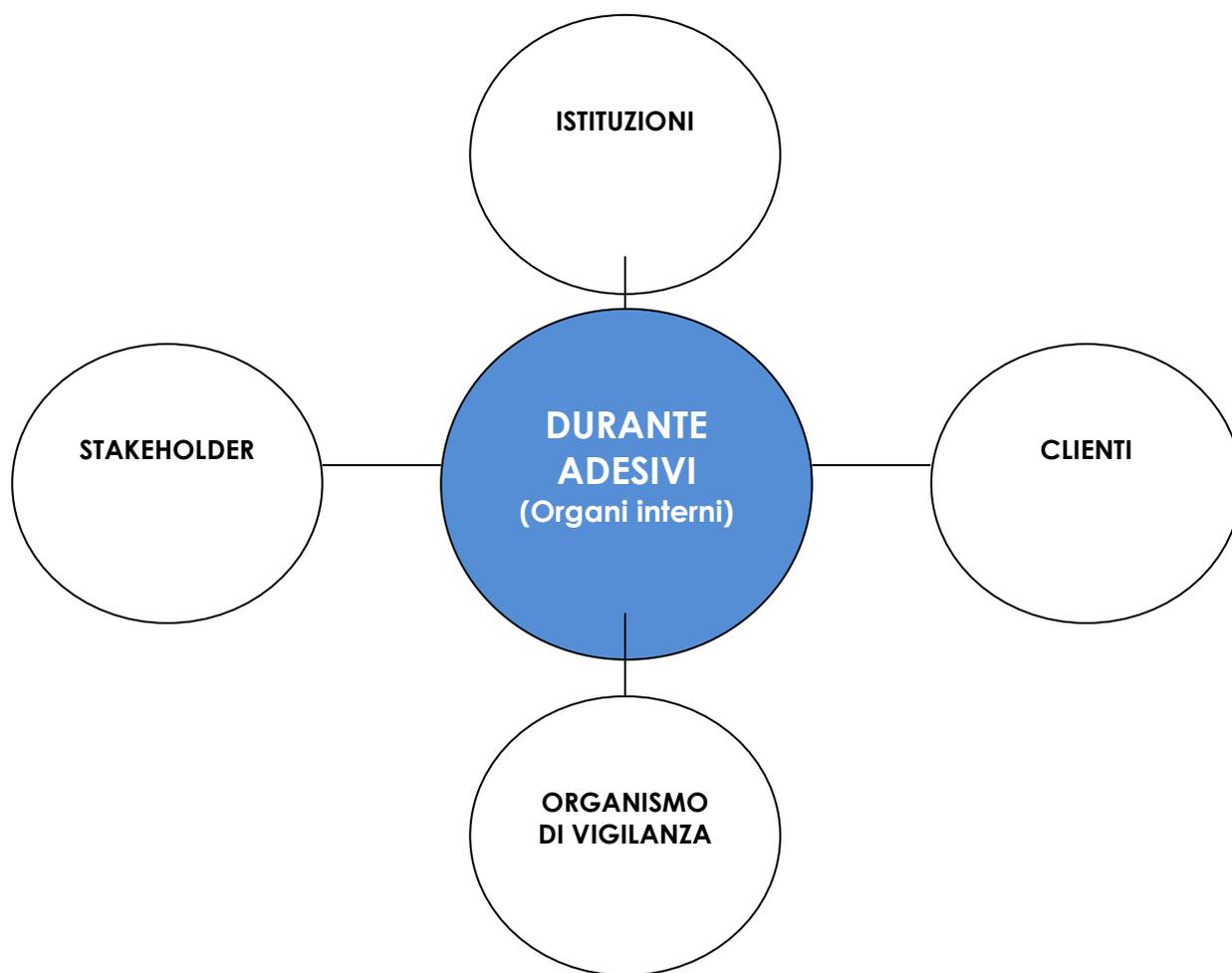
- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i. o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i protocolli in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono richiamati nella parte speciale del presente Modello.

7 DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.



8 ORGANISMO DI VIGILANZA

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

8.1 I REQUISITI

Come evidenziato all'inizio della parte generale, l'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza come requisito che può esonerare l'ente dalla responsabilità "amministrativa".

A tale fine l'organo di controllo garantisce:

- **Autonomia ed indipendenza**, così da non svolgere compiti operativi e avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il CdA.
- **Professionalità** nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali, con la conseguenza che i suoi componenti devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale.
- **Continuità di azione**, volta a una costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

8.2 INDIVIDUAZIONE

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri;
- Il CdA o la persona dallo stesso identificata e formalmente incaricata, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al CdA o alla persona dallo stesso identificata e formalmente incaricata;
- L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento.

Sotto questo profilo è bene che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

8.2.1 NOMINA

Il CdA della DURANTE ADESIVI provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Ente.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/01 e s.m.i. di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

8.2.2 FUNZIONI E POTERI

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati.

Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame.

L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 e s.m.i.
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

8.3 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEL VERTICE SOCIETARIO

SISTEMA DELLE DELEGHE

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso l'Ente.

SEGNALAZIONI DI ESPONENTI AZIENDALI O DI TERZI

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dall'Ente, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dall'Ente;
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate.
L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dall'Ente;
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;

- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dall'Ente;
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della DURANTE ADESIVI o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

9 INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la DURANTE ADESIVI assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello, nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento, è consegnata a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, ed è reso disponibile a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione, e pubblicato sul sito della Società, esclusa la parte speciale, unitamente a politica e codice etico, al fine di renderli disponibili e consultabili a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti avranno disponibilità del Modello ed un percorso formativo creato sulla base delle proprie competenze e ruolo.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali la DURANTE ADESIVI intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

L'Ente predispone un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione e comprensione dei contenuti del modello di gestione.

La Parte Generale del Modello ed il codice Etico, sono integralmente pubblicati sul sito:
<https://www.duranteadesivi.com/en/>

10 IL SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE E CIVILISTICO

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello", che costituisce presidio di tutela per le procedure interne.

La previsione di un adeguato apparato sanzionatorio è un elemento qualificante del Modello ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari; il fine del sistema è rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale:

la finalità delle sanzioni qui previste è, infatti, quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità, da valutarsi rispetto alla violazione rilevata e in base a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dall'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. e del codice Etico, implica perciò l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che saranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 ed il Sistema Sanzionatorio-Codice Disciplinare facenti parte integrante del MOGC stesso.

10.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO

A titolo esemplificativo costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

10.1.1 SEGNALAZIONE VIOLAZIONE DEL MODELLO - TUTELA LAVORATORI

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello, l'Ente si è dotato di una procedura interna di controllo **“Segnalazione di sospetti-Wistleblowing”** con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

Si rimanda alla Parte Speciale per apposito approfondimento sul tema.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

10.2 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

L'Ente valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice dell'Ente e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i creditori e il pubblico.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per l'Ente.

In caso di violazione del Modello da parte di un rappresentante del vertice della DURANTE ADESIVI, l'OdV proporrà gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà dell'Ente di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

10.3 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, si ripete, saranno valutate secondo il codice Etico ed il sistema sanzionatorio-codice disciplinare adottato e sarà sempre informato l'OdV.

10.4 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI CON L'AZIENDA

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dall'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/01 e s.m.i. da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i.

11 MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

11.1.1 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO

Il CdA provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

11.1.2 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ED ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

Il CdA provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il CdA si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il CdA dell'Ente deve altresì garantire, anche attraverso le segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dal CdA è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti, sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.