



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Adottato dall'Amministratore Unico in data 03/03/2020

e approvato dall'Assemblea dei soci con deliberazione del 05/05/2020

Versione 02 del 01.11.2023 – Aggiornamento del 17.2.2025





INDICE

L'Organismo di Vigilanza (OdV)

1. Il disposto normativo	p. 1
2. I Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	p. 1
3. Nomina, composizione, durata in carica e compenso dell'Organismo di Vigilanza	p. 3
4. Le Cause di incompatibilità e decadenza dall'ufficio	p. 3
5. Le Funzioni ed i Compiti dell'Organismo di Vigilanza	p. 4
6. I Poteri dell'Organismo di Vigilanza	p. 7
6.1. Collaboratori interni ed esterni	p. 7
7. I Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali	p. 7
8. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari	p. 8
9. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza	p. 9
10. Statuto dell'Organismo di Vigilanza	p. 11
10.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza - Premessa	p. 11
10.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza di BARRETTA S.r.l.	p. 12
10.3. Requisiti soggettivi dei membri dell'Organismo di Vigilanza	p. 12
10.4. Modalità di nomina, durata in carica, sospensione e revoca	p. 13
10.5. Modalità d'azione e di decisione dell'Organismo di Vigilanza	p. 15
10.6. Autonomia finanziaria	p. 16
10.7. Modalità di comunicazione dei flussi informativi verso l'OdV	p. 16
10.8. Raccolta e conservazione delle informazioni	p. 17
10.9. Verifiche e controlli sul modello	p. 17
10.10. Modifiche e integrazioni	p. 18
10.11. Programma di vigilanza	p. 18

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)





È istituito presso la BARRETTA S.r.l. un Organo ad hoc con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV") in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza, all'osservanza ed all'aggiornamento del Modello adottato dalla Società. Tale organo è, altresì, Garante del Codice Etico.

1. IL DISPOSTO NORMATIVO

L'art. 6, 1 co., del D.Lgs. n. 231/2001 dispone che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati se prova:

- a) che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Come precisato nelle Linee Guida di Confindustria, l'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, 4 co. ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato. Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

La previsione normativa di un «organismo dell'Ente», unitamente alle considerazioni espresse sul punto nella relazione illustrativa al citato Decreto, inducono a ritenere che esso debba essere interno alla società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

2. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organismo cui affidare tale compito è stato individuato in un organo monocratico. L'Amministratore Unico della Società, con Delibera n. 1 del 21/07/2016, al fine di allinearsi alle nuove Linee Guida ANAC, approvate con Delibera n. 8 del 17.06.2015, ha deliberato una composizione dell'Organismo di Vigilanza di tipo monocratico.

Il presente modello, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) e alle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso, assicura che l'Organismo di Vigilanza abbia requisiti tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.





Come chiarito anche dalle Linee Guida di Confindustria, per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- **Autonomia ed indipendenza:** l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice della Società. I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente il più possibile elevata, e che riferisca unicamente all'Amministratore Unico, in raccordo con il Responsabile Amministrativo, per l'organizzazione del lavoro.

Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello. È inoltre esclusa qualsiasi possibilità di remunerazione variabile collegata ai risultati dell'impresa sociale.

- **Stabilità e continuità d'azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso qual è quello delineato, soprattutto in una realtà aziendale quale quella della BARRETTA S.r.l., si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari. L'OdV deve, pertanto, essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter svolgere, con i necessari poteri di indagine, la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del Modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare.

- **Professionalità ed onorabilità:** l'OdV deve possedere, nel suo ambito, competenze tecnico-professionali e conoscenze giuridiche ed economiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere con capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. I membri dell'OdV devono, inoltre, possedere requisiti di indubbia moralità ed onorabilità.

All'atto della nomina, l'Amministratore Unico, sentita l'Assemblea dei Soci, dovrà tenere conto dei suddetti requisiti.

3. NOMINA, COMPOSIZIONE, DURATA IN CARICA E COMPENSO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. La scelta tra l'una o l'altra soluzione deve, tuttavia, tenere conto delle finalità





perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente.

In considerazione della specifica realtà aziendale di BARRETTA S.r.l., l'Organismo di Vigilanza è costituito da un organismo monocratico, il cui membro componente riveste altresì il ruolo di Presidente, e deve essere individuato tra professionisti "esterni" alla Società. Tale soluzione, infatti, è stata riconosciuta come la più adeguata in relazione alla peculiare struttura ed alle dimensioni aziendali attuali.

La nomina spetta all'Amministratore Unico, salva successiva approvazione e ratifica dell'Assemblea dei soci.

L'avvenuto conferimento dell'incarico deve essere formalmente comunicato a tutti i livelli aziendali, mediante la circolazione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti, responsabilità dell'OdV, nonché la sua collocazione organizzativa e le finalità della sua costituzione.

L'OdV resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile e può essere revocato dall'organo amministrativo della Società solo per giusta causa e con l'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

Tenuto conto dei compiti e delle responsabilità attribuite, nonché delle specifiche conoscenze professionali richieste, l'OdV può avvalersi del supporto di altre funzioni interne nonché di consulenti esterni.

Il compenso dell'OdV – parametrato a quello del Presidente di un Collegio Sindacale – è determinato dall'Amministratore Unico al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

4. LE CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ E DECADENZA DALL'UFFICIO

I componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con i soci, con il vertice aziendale (Amministratore Unico e Responsabile Amministrativo), né devono essere legati alla Società da interessi economici (es. partecipazioni societarie) o coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi.

In particolare, sono previste quali specifiche cause di incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- l'essere Amministratore Unico, dirigente o dipendente della BARRETTA S.r.l. o di società da questa eventualmente controllate e/o collegate;
- l'aver conflitti di interesse con la Società, ovvero relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la BARRETTA S.r.l., eventualmente con le sue controllate, collegate, o con la controllante, con





l'Amministratore Unico, con i dirigenti/quadri e/o Responsabili di funzione, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza.

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'organo amministrativo della Società valuta – all'insediamento dell'interessato e, successivamente, con adeguata periodicità – la sussistenza dei requisiti soggettivi (di cui al § 5.2) in capo ai membri dell'OdV. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV. In tal caso, l'organo amministrativo provvede tempestivamente alla nomina del membro decaduto dall'ufficio, nel rispetto dei principi su indicati.

La rinuncia da parte del componente dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento, salvo preavviso di almeno 3 mesi, con motivata comunicazione scritta indirizzata tanto all'Amministratore Unico quanto, per conoscenza, all'Assemblea dei Soci.

5. LE FUNZIONI E I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 e nelle Linee Guida di Confindustria, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito; in particolare, l'OdV deve procedere alla verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo ed alla rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- vigilanza sull'**efficacia** del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dalla Legge e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- disamina in merito all'**adeguatezza** e all'**idoneità** del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima ed in relazione alle specifiche attività svolte dalla Società ed alla sua organizzazione, i comportamenti non voluti,
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti ovvero questi ultimi siano imposti dall'eventuale mutamento delle condizioni aziendali; tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - o i) presentazione di proposte di adeguamento del modello all'organo amministrativo;





- o ii) follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, l'OdV dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando all'organo amministrativo le possibili aree di intervento;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare all'organo amministrativo della Società eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche all'organo amministrativo della Società;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'OdV.

In relazione allo specifico compito di monitoraggio e di aggiornamento del Modello l'OdV sottopone lo stesso a due tipi di **verifiche periodiche**:

- verifiche sugli atti: verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da BARRETTA S.r.l. nelle aree di attività a rischio;
- verifiche sulle procedure: verifica dell'effettivo funzionamento del Modello e dei relativi protocolli.

Tali verifiche tengono conto delle eventuali segnalazioni ricevute e dei risultati di interviste da realizzarsi tra i Destinatari del Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dall'Amministratore Unico:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- sui rapporti con Consulenti e Partner.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione: qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione.

Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti





ai controlli all'interno delle singole funzioni.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di opportuni adeguamenti, ovvero che esso risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire l'aggiornamento, i tempi e le forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

L'Amministratore Unico definisce il ruolo e le mansioni dello staff dedicato interamente o parzialmente all'Organismo di Vigilanza.

Ferme restando le competenze di vigilanza interna previste dalla legge, le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'Organo Amministrativo che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del modello.

Tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente all'OdV o a soggetti da quest'ultimo delegati.

6. I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati all'articolo precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere liberamente ad ogni informazione, documentazione e/o dato, ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, presso qualsiasi direzione e unità della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo;
- procedere ad indagini, ispezioni e accertamenti dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato);
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al Sistema disciplinare interno;
- avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le





strutture della Società.

6.1. COLLABORATORI INTERNI ED ESTERNI

Nei casi in cui si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori e consulenti di comprovata professionalità ed onorabilità, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza e riservatezza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

7. I RAPPORTI TRA L'ORGANISMO DI VIGILANZA E GLI ORGANI SOCIALI

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello organizzativo.

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri Organi Sociali della BARRETTA S.r.l..

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare in ordine all'attività:

- su base continuativa, direttamente all'Amministratore Unico;
- su base periodica, e, comunque, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e/o opportunità, nei confronti nell'Organo gestorio e dell'Assemblea.

Con particolare riferimento al **reporting periodico**, l'OdV deve presentare:

- periodicamente, nel corso delle riunioni degli Organi Sociali, circa l'attività svolta;
- con cadenza semestrale verso l'Amministratore Unico una relazione informativa, relativa all'attività svolta, indicando, tra l'altro:
 - i controlli effettuati e l'esito degli stessi;
 - le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- con cadenza annuale verso l'Organo gestorio, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso (indicando anche le violazioni riscontrate, le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse, gli interventi correttivi ed il loro stato di realizzazione), l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure ed un piano delle attività previste per l'anno successivo.

L'Organo di Vigilanza, inoltre, potrà chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.





L'Organo di Vigilanza potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'Amministratore Unico e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

Gli incontri con gli organi sociali a cui l'Organo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

8. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del modello e all'emersione di eventuali criticità secondo le seguenti linee di reporting:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa relativa all'attività svolta da presentare all'Amministratore Unico;
- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa sull'attività svolta nell'anno in corso e un piano di attività per l'anno successivo (programma di vigilanza), da presentare all'Amministratore Unico e all'Assemblea dei Soci;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (per esempio, significative violazioni dei principi contenuti nel modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Amministratore Unico.

Ogni proposta, emissione, aggiornamento o modifica del piano/programma di vigilanza deve essere approvato dall'Organismo di Vigilanza e comunicato all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

1. i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
2. segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:
 - a) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2), dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle





altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente l'Assemblea dei Soci qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda e/o l'Organo Amministrativo.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

9. REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità da parte di BARRETTA S.r.l. ai sensi del Decreto.

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 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni, quali, ad esempio, linee telefoniche, email o mail boxes;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di BARRETTA S.r.l., effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

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 di BARRETTA S.r.l. o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla





documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate da BARRETTA S.r.l.;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato"), con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente casi dubbi.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso. Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

10. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il presente documento regola le modalità di individuazione, nomina, sospensione, dimissioni e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nonché le norme generali di funzionamento dello stesso.

10.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – PREMESSA

L'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere interno alla società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b, del D.Lgs. 231/2001).

Nella relazione illustrativa al decreto viene specificato che: «l'ente [...] dovrà inoltre vigilare sull'effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per





garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso a organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti [...] di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa».

Oggetto della vigilanza è il modello in concreto adottato in ogni sua esplicitazione, comprensivo del codice etico, della valutazione delle criticità dell'organizzazione, ovvero della vulnerabilità rispetto al rischio di commissione di un reato presupposto, dei protocolli comportamentali adottati ai fini di una idonea prevenzione dei rischi di commissione di un reato, del sistema sanzionatorio esistente.

Le linee guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- onorabilità e professionalità;
- continuità d'azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di rapporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione (approccio di tipo consulenziale);
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).





10.2. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI BARRETTA S.R.L.

Applicando tali principi alla realtà aziendale, in accordo con le indicazioni delle linee guida di Confindustria secondo le best practices e attese la configurazione e le funzioni che il decreto attribuisce a tale Organismo, la Società ha identificato l'Organismo di Vigilanza in un organo monocratico; esso sarà individuato in un esperto in sistemi di controllo interno e audit amministrativo contabile, con qualifiche specifiche in tema di D. Lgs. n. 231/2001;

La concreta individuazione e nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza avviene con delibera dell'Amministratore Unico, sentita l'Assemblea dei Soci.

10.3. REQUISITI SOGGETTIVI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In accordo con le indicazioni delle linee guida di Confindustria, allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito.

In particolare, non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con l'Amministratore Unico, soggetti apicali in genere, eventuali sindaci e/o revisori della società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti che si andrebbero a svolgere nonché coincidenze di interesse con la società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere loro di esercitare una notevole influenza sulla società;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di membro dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;
- condanna, con sentenza (anche non passata in giudicato), ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.





10.4. MODALITÀ DI NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSPENSIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A - Nomina dell'Organismo di vigilanza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è attribuzione propria dell'Amministratore Unico.

B – Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica sino alla scadenza del mandato dell'Amministratore Unico che l'ha nominato e comunque per un periodo non inferiore ad un anno dalla data della nomina, e i suoi membri sono rieleggibili.

C - Sospensione dall'Organismo di Vigilanza

L'Amministratore Unico può deliberare la sospensione di un membro dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001, fatta salva la sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio.

In caso di sospensione di un membro dell'Organismo di vigilanza l'Amministratore Unico provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.

D - Revoca dall'Organismo di Vigilanza

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, possono avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della società, mediante un'apposita delibera dell'Amministratore Unico e con l'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

A tale proposito, per «giusta causa» di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- gravi negligenze nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta all'Amministratore Unico e all'Assemblea dei Soci; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'«omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il cosiddetto patteggiamento);





- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di «autonomia e indipendenza» e «continuità di azione» propri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete all'Amministratore Unico e con l'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

L'Amministratore Unico nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvede alla sua sostituzione.

E - Dimissioni da membro dell'Organismo di Vigilanza

In caso di dimissioni di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

I membri dimissionari rimangono in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.

10.5. MODALITÀ D'AZIONE E DI DECISIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A - Convocazione

L'Organismo di Vigilanza si riunisce sulla base della calendarizzazione dei lavori programmati e comunque almeno una volta al mese; nel corso del primo anno di implementazione del Modello, tenuto conto del maggior impegno normalmente richiesto in questa fase, l'Organismo di Vigilanza dovrà riunirsi almeno ogni 15 giorni.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato d'urgenza, in caso di necessità.

Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dell'OdV la relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato dall'Amministratore Unico o dall'Assemblea dei Soci in relazione ai compiti a esso assegnati.

A sua volta l'Organismo di Vigilanza può chiedere la convocazione dell'Amministratore Unico per comunicazioni urgenti in caso di gravi violazioni del modello e/o del Codice etico.

B - Modalità di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza può invitare alle proprie riunioni persone a esso estranee che facciano parte o meno del personale della Società; in particolare potranno presenziare alle riunioni: l'Amministratore Unico, dirigenti, quadri, eventuali membri del Collegio Sindacale, eventuali revisori, consulenti esterni e responsabili delle funzioni centrali e/o periferiche della società chiamati a riferire su argomenti di stretta competenza.

C - Verbalizzazione delle sedute





I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportati nel verbale, sottoscritto dall'Organismo di Vigilanza e redatto da un segretario nominato dal Presidente.

Il segretario su mandato del presidente cura la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali delle riunioni e la trasmissione degli stessi all'Amministratore Unico e all'Assemblea dei Soci.

I verbali sono conservati dallo stesso Presidente.

Il Presidente dà esecuzione alle delibere approvate, direttamente o tramite le competenti funzioni della Società, e ne verifica l'effettiva attuazione sulla quale riferisce periodicamente all'Amministratore Unico.

10.6. AUTONOMIA FINANZIARIA

Al fine di garantire autonomia e indipendenza all'Organismo di Vigilanza, esso viene dotato dall'Amministratore Unico di risorse finanziarie, in termini di potere di spesa, adeguate a supportarlo nei compiti affidati e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili.

L'assegnazione delle risorse finanziarie avviene sulla base di formale richiesta avanzata dall'Organismo di Vigilanza da inserire nella relazione previsionale annuale secondo le procedure regolamentate dai Soci e dall'Amministratore. Dette risorse potranno essere impiegate, conformemente ai Regolamenti interni ed alle procedure adottate da BARRETTA S.r.l., per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quanto altro si dovesse rendere necessario o opportuno per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni proprie di un Organismo di Vigilanza.

Il rendiconto dell'utilizzo del budget assegnato avviene secondo le procedure aziendali.

Eventuali ulteriori spese extra budget saranno richieste dall'Organismo di Vigilanza direttamente all'Amministratore Unico.

A favore dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico potrà stipulare una forma di copertura assicurativa.

10.7. MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di poter esercitare al meglio le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza è destinatario e raccoglie le eventuali segnalazioni indicate nel modello.

È in facoltà dell'Organismo di Vigilanza dettare ulteriori e specifiche disposizioni in ordine agli obblighi informativi diversi da quelli previsti nel modello.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente le segnalazioni ricevute.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvede a comunicare ai soggetti interessati i modi e le forme di effettuazione delle





stesse.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto e in forma non anonima, attraverso appositi canali di informazione riservati con le seguenti modalità:

- e-mail: info@barretta.srl;
- lettera (anche anonima): all'indirizzo:

BARRETTA S.r.l.

Via dei Ciclamini, 2 – Melito di Napoli (NA)

Alla c.a. del Presidente dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute.

10.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni traccia dell'intervento, delle proposte avanzate all'organo dirigente e dell'attività di controllo eseguita, deve essere adeguatamente documentata in modo da fornire un valido strumento atto a costituire riscontro oggettivo dei provvedimenti concreti adottati dall'Azienda al fine di scongiurare i rischi di commissione di uno dei reati fondanti la responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Ogni report, informazione, segnalazione e/o valutazione delle stesse previsti dal modello sono conservati in un apposito archivio, il cui accesso è riservato solamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Tali informazioni sono considerate riservate. Potranno essere poste a conoscenza dell'Amministratore Unico su specifica iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, o su esplicita e motivata richiesta dei Responsabili di funzione. L'accesso a tale documentazione verrà garantito su specifica richiesta delle Autorità Giudiziarie.

10.9. VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, la propria attività di verifica e controllo.

All'Organismo di vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri affinché possa svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Gli strumenti a disposizione consistono nelle attività di:

- risk assessment, intendendosi con ciò adeguate e sistematiche procedure di ricerca, identificazione e valutazione periodica dei rischi di irregolarità quando sussistono





circostanze particolari, quali, per esempio, elevato turn-over del personale, recenti evoluzioni legislative, precedenti violazioni, recenti modifiche alle procedure, acquisizioni di rami d'azienda, ecc.;

- controlli mirati, cioè l'esistenza di un tempestivo approfondimento dei segnali premonitori di irregolarità, o la segnalazione di un caso sospetto;
- controlli di routine o a sorpresa, che si sostanziano in un programma di controlli periodici presso le funzioni e i processi aziendali «sensibili», al fine di accertare la conformità delle attività alle procedure stabilite e lo sviluppo di adeguate procedure operative, anche presso controparti terze contrattualmente impegnate;
- controllo del modello organizzativo nel suo complesso, cioè un programma di rivisitazione e di controllo periodico dei risultati del modello da parte dell'Organismo di Vigilanza.

10.10. MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Il presente statuto viene approvato dall'Amministratore Unico e potrà essere oggetto di integrazioni e/o modifiche, con le stesse modalità.

10.11. PROGRAMMA DI VIGILANZA

Così come previsto dal modello organizzativo, l'attività di vigilanza deve essere definita all'interno di un apposito piano/programma di vigilanza ed è cura dell'Organismo di controllo garantire la tracciabilità/verificabilità ex post di tutti. Gli step operativi (per esempio, metodo di campionamento, processo decisionale, criteri di pianificazione, etc.).

Il piano pluriennale di massima, solitamente triennale (e comunque in linea con la durata del mandato dell'Amministratore Unico e/o dell'Organismo di vigilanza), e il programma annuale più dettagliato contengono la pianificazione delle attività da porre in essere per lo svolgimento dei compiti assegnati dal modello organizzativo ex D.Lgs. 231 all'Organismo di controllo, nonché gli strumenti di controllo, le funzioni coinvolte e la stima delle relative risorse necessarie.

Il piano di vigilanza triennale è composto da tre programmi annuali contenenti la pianificazione delle attività da svolgere. Mediante il piano triennale l'Organismo di controllo pianifica, secondo criteri oggettivi, le attività di vigilanza al fine di:

- coprire tutte le attività sensibili nel corso dei tre anni;
- garantire, secondo un piano di rotazione, che nell'arco di un triennio siano svolte le attività di verifica di compliance su tutte le entità organizzative interessate dai processi sensibili.

Ad ogni attività di vigilanza deve essere associata anche la metodologia da utilizzare, in linea con l'attività sensibile da monitorare (per esempio, autocertificazione per monitorare le attività sensibili verso la Pubblica Amministrazione).





Una volta stabiliti i metodi di controllo, nonché le funzioni/processi/attività sensibili coinvolte, è possibile, partendo dal primo anno e quindi dalla redazione del programma annuale, stabilire il budget annuale relativo all'impegno di risorse e al mix di caratteristiche/competenze delle medesime.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza, durante l'esecuzione del programma di vigilanza o anche nel caso di eventi straordinari (per esempio, cambiamenti organizzativi, segnalazione da parte delle autorità giudiziarie) dovrà valutare l'opportunità di aggiornare il programma annuale ed eventualmente la pianificazione degli anni successivi.

Per ognuna delle attività di vigilanza, svolte attraverso le metodologie sotto elencate deve essere definito, prima del loro inizio, un profilo dettagliato che indichi per esempio:

- gli obiettivi;
- i risultati;
- il timing dettagliato delle risorse;
- il profilo/mix delle risorse necessarie;

- la metodologia:
 - approccio/criteri e fasi operative;
 - strumenti di lavoro;
 - campione/perimetro dell'intervento.

Per ogni altro approfondimento si rimanda alla Parte Generale del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001.

