

PLISSÈ

F a s h i o n G r o u p

Parte Generale

MODELLO 231

Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
D.Lgs. 231/2001

EDIZIONE 2021

INDICE

Terminologia e definizioni

Premessa

I contenuti del D.Lgs. 231/2001

I reati presupposto

Le condizioni esimenti

Le Linee guida di Confindustria

Il Modello adottato da Plissé S.p.A.

L'Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Elementi caratteristici del Modello di Plissé S.p.A.

Obiettivi e Finalità del Modello

Componenti del Modello e documenti connessi

Approvazione e recepimento dei principi di riferimento dl Modello e del Codice Etico

L'analisi dei rischi ed il rischio accettabile

Le aree di rischio rilevanti e i processi strumentali

Controllo delle principali aree ed attività a rischio reato

La diffusione del Modello

I destinatari del Modello

Informazione e formazione del personale dipendente

Informazione ai terzi

Il Modello di Governance di Plissé S.p.A.

La governance e il sistema di controlli interno di Plissé S.p.A.

Il sistema di deleghe

La gestione delle risorse finanziarie

L'Organismo di Vigilanza

Principi Generali

I requisiti dell'OdV

Criteri per l'individuazione dell'OdV

Nomina dell'OdV

Durata incarico

Cause di ineleggibilità o decadenza

Poteri e funzioni

Risorse a disposizione dell'OdV

Flussi informativi

Sistema Sanzionatorio e Disciplinare per la violazione del Modello

Principi generali

La violazione del Modello

Segnalazioni di violazioni

Sanzioni per i Dipendenti

Sanzioni per i Dirigenti

Sanzioni per gli Amministratori

Sanzioni per i Sindaci

Sanzioni per Terze Parti e Consulenti

Modalità di aggiornamento, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

Presupposti per apportare modifiche e implementazioni

Modifiche e implementazioni

Verifiche e controlli su attività a rischio

TERMINOLOGIA E DEFINIZIONI

Ai fini del Modello di Organizzazione e Gestione si riportano alcune delle terminologie e definizioni utilizzate all'interno dello stesso.

D.Lgs.231/2001 (Decreto)	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, e successive modificazioni
Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo messo in atto da Plissé S.p.A. ai sensi dell’art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs.231/2001, di cui formano parte integrante il Codice Etico, le Procedure Aziendali, i Regolamenti Interni, gli Organigrammi, le Linee Guida Organizzative, le Procure Aziendali, principi di comportamento adottati nell’ambito della Società, il Sistema Disciplinare
Codice Etico	Il Codice Etico composto da valori, destinatari e linee comportamentali da tenere nella condotta degli affari, adottato da Plissé S.p.A.
Rischio Accettabile	Rappresenta l’ammontare del rischio, definito a grandi linee, che un’azienda è disposta ad accettare nel perseguire la creazione di valore.
Attività Sensibili	Processo o attività nel cui ambito sussiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs.231/2001
Soggetti Apicali	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs.231/01). In Plissé S.p.A. detti soggetti sono identificati nel C.d.A., nel Presidente e nei Responsabili
Sottoposti	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D.Lgs.231/01)
Organismo di Vigilanza -OdV	Organo dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231/01, nonché segnalare le esigenze di aggiornamento
Organi Sociali	Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del C.d.A., il Collegio Sindacale
Autorità	Autorità giudiziarie, di controllo o vigilanza
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e per conto di Plissé S.p.A. in base ad uno specifico mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione
Partner	Tutti i lavoratori diversi dai Dipendenti che prestino la propria attività

Destinatari	Ogni figura che opera per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Plissé S.p.A., rientrano nello specifico i dipendenti, i dirigenti, gli agenti, i procuratori di affari, i fornitori, i consulenti (di ogni tipo), i façonnisti, le agenzie di modelle, i clienti, i consumatori e tutti coloro che operano in nome e per conto di Plissé S.p.A.
Pubblica Amministrazione - PA	Intesa come tutte le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni, in tutte le strutture che la compongono e tutti i funzionari in veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio
Procedure	Documenti di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzati a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo
Reati	Reati presupposto a cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs.231/2001 ed espressamente indicati all'interno della stessa norma
Sistema Disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello 231/01 adottato da Plissé S.p.A.
Informazioni Privilegiate	Si intendono le informazioni di carattere preciso che non sono rese pubbliche, concernenti direttamente o indirettamente, una o più società emittenti strumenti finanziari e che, se rese pubbliche, potrebbero influire in modo sensibile sui prezzi di mercato di tali strumenti finanziari
Informazioni Riservate	Si intendono qualsiasi informazione, dato, conoscenza, ritrovato, brevettato o brevettabile, know-how e in genere, qualsivoglia notizia, di natura tecnica, industriale, economica, commerciale, amministrativa o di altra natura, così come qualsiasi disegno, documento, immagine fotografica, video, supporto magnetico o campione di materiale, che non siano pubblici o pubblicamente disponibili, relative alla Società e/o terzi, che verranno messe a disposizione dei destinatari in forma cartacea, su supporto informatico e/o in qualsiasi altra forma
Strumenti Finanziari	Si intendono valori mobiliari, strumenti del mercato monetario, quote di un organismo di investimento collettivo del risparmio, contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati, "swap", etc.
Regolamenti interni	Regolamenti interni in vigore approvati dagli Organi Sociali e che si considerano parte integrante del presente Modello Organizzativo
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al settore di Plissé S.p.A.
Comitato Etico	Gruppo di lavoro a supporto della Direzione per il monitoraggio preventivo dell'applicazione del CE

PREMESSA

Plissé S.p.A., è una società di abbigliamento che studia, progetta e sviluppa capi ed accessori di abbigliamento nel settore del fashion femminile. A fondare nel 1988, questa solida realtà autenticamente Made in Italy, sono Paolo Mason e Morena Bragagnolo. L'impegno, l'esperienza artigianale, la creatività di un'azienda che ha sempre guardato al futuro, investendo in personale, tecnologia e modernità, mantenendo sempre vivo il coinvolgimento dei collaboratori, la passione unica e singolare tipica di una gestione familiare. Plissé S.p.A. può contare su un'identità forte ed affermata, derivante da pluridecennale esperienza nel settore moda, da una riconosciuta metodologia produttiva e da un know-how commerciale di alto livello. L'Azienda ha la sua sede principale, amministrativa e commerciale nello stabilimento di Piombino Dese (PD), posizione strategica per l'imprenditorialità del Nord Est. Qui trovano spazio anche gli showroom dei vari brand realizzati.

Creatività, identità e stile, per una moda ispirata e dedicata ad una donna che ricerca fantasia, personalità ed immagine. Qualità inconfondibili che nascono da un'attenta ricerca stilistica, che valorizza la freschezza e l'attualità delle linee. Il risultato è una moda dai contenuti forti e speciali, ricercata e concreta al tempo stesso- davvero prêt-à-porter: "pronta" per essere vista, provata ed indossata. Al centro di tale filosofia, l'ufficio Stile, cuore pulsante dell'Azienda, luogo in cui nascono tutte le collezioni dei vari brand. In questi laboratori fondamentale è l'attenzione rivolta ai trend mondiali, all'assiduo studio e anticipazione di modi e mode, di lavorazioni sperimentali, nuovi materiali e sostenibilità.

Seguendo una filosofia che ha sempre privilegiato l'impegno collettivo, lo staff di Plissé S.p.A. svolge ogni giorno un importante e fondamentale lavoro di ricerca stilistica sui tagli e sui volumi di ogni modello, che coinvolge più figure professionali approfondendo lo studio di tessuti e materiali, di fogge e costruzioni. Ed è proprio questo che risulta essere fonte continua di ispirazione autentica. L'intero processo produttivo, si avvale delle soluzioni tecnologiche più avanzate, viene curato direttamente dal gruppo Plissé S.p.A. e realizzato dall'azienda per garantire alti standard qualitativi, anche mediante controlli rigorosi e costanti durante ogni fase di lavorazione.

Grazie al potenziamento della rete distributiva e ad una politica commerciale flessibile ed innovativa, Plissé S.p.A. ha saputo imporsi anche a livello internazionale nei maggiori mercati. Plissé S.p.A. negli anni ha sviluppato dei propri brand, connotati da caratteristiche e target differenziati:

- **Beatrice-b** - basato su un concetto di lusso misurato che prevede forme sempre ricercate e all'avanguardia senza mai creare capi improbabili: un inno al Made in Italy. Beatrice-b è un mix di look che danno libertà alla fantasia e permettono di dare vita ad un prodotto trasversale sia di gusto che d'età. Questa linea è data da un'ispirazione dal sapore forte che permette di restare entro ai confini di linee contemporanee, che possono essere personalizzate riaffermando sempre la propria identità.
- **Sfizio** - per una donna dinamica, espressione di un Made in Italy fortemente cosmopolita, un brand commerciale dall'attitudine femminile con la capacità di soddisfare una donna impegnata e dinamica. Attraverso la continua ricerca e la scelta dei materiali Sfizio conferma la sua costante evoluzione di prodotto.
- **Smarteez** - rappresenta l'amore per il nuovo e la sperimentazione, è una collezione capace di coniugare concettualità e paradossi al gusto e alle esigenze di una fascia alta di mercato con una proposta di capi speciali ma allo stesso tempo industrializzabili e un uso innovativo di materiali dall'allure raffinato. Un total look glam, che mette sullo stesso piano elementi del casual wear e dello chic wear con un tocco di romanticismo candy in combinazioni armoniche e trasversali, con scelte grafiche e cromatiche decise e dal sapore contemporaneo.

I CONTENUTI DEL D.LGS. 231/2001

Con il Decreto 8 giugno 2001, n. 231 (in seguito D.Lgs.231/01), per la prima volta nel nostro ordinamento viene introdotta la responsabilità in sede penale delle organizzazioni, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente illeciti conseguenti alla commissione di reato, a “vantaggio dell’organizzazione” o anche solo “nell’interesse dell’organizzazione”, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”¹ :

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero,
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

Il Decreto trae origine la legge 29 settembre 2000, n. 300 che riporta la “ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali in base all’articolo K.3 del Trattato dell’Unione Europea: Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità Europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, nel suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee o degli Stati membri dell’Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 settembre 1997”, a cui si viene ad aggiungere la “Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.”² L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità sanzionatoria amministrativa e in attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n.231/01. Tale provvedimento, ha permesso di sviluppare un sistema di responsabilità sanzionatorie amministrative degli enti, in ottemperanza a quanto previsto dalle Convenzioni OCSE³ e di altri strumenti,⁴ andando a colmare una lacuna normativa del nostro ordinamento relativamente alla responsabilità della società, a differenza di altri paesi europei.⁵ Con questo Decreto il Legislatore ha varato disposizioni di prevenzione e repressione di fenomeni di criminalità che si vengono a realizzare nel contesto dell’esercizio di impresa e a beneficio di enti collettivi. Con l’entrata in vigore del D.Lgs. 231/01 si è puntato a perseguire i comportamenti illegali in ambito economico, introducendo un sistema sanzionatorio che se applicato grava in modo ulteriore e maggiore rispetto al costo dell’intero processo attuato e gestito.

Un aspetto importante del Decreto è determinato dal superamento del principio “societas delinquere non potest”, che sancisce una responsabilità amministrativa dell’ente in presenza di commissione di fronte alla commissione di fattispecie di reato, da parte dei soggetti legittimati ad agire nell’interesse dell’ente stesso (amministratori, dirigenti, sottoposti). Qualora si configuri una situazione di reato presupposto, in capo all’ente, che per mancata adozione o inadeguate misure a livello organizzativo, atte ad evitare la commissione dei reati (contemplato nel Decreto) da parte dei vertici apicali e/o dei dipendenti, l’ente sarà chiamato a rispondere delle responsabilità introdotte.

Pertanto, possiamo constatare che con il D.Lgs. 231/01 ci troviamo di fronte:

- all’introduzione della responsabilità amministrativa dell’ente in presenza di un fatto illecito;
- definizione di presupposti oggettivi e soggettivi.

Con l’introduzione del D.Lgs. 231/01, né l’organizzazione, né i soci possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse della stessa organizzazione.

¹ Gazz. Uff. 19.6-2001 n.140

² Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, Presieduta dal Prof. Grosso

³ Invito ad adottare sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive nei confronti degli enti – Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 e successive.

⁴ eur-lex.europa.eu - Protocollo PIF - Tutela degli interessi finanziari dell’Unione europea - Lotta contro la frode.

⁵ Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia.

I REATI PRESUPPOSTO

Parte integrante del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni, al fine di determinare la responsabilità amministrativa dell'ente, è la componente che il Legislatore ha identificato ed espressamente indicato (e che sistematicamente viene aggiornata con le nuove tipologie di reato), dei reati presupposto, riportati nella seguente tabella:

- I. 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 – articolo 24 decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- II. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati – articolo 24-bis decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- III. Delitti di criminalità organizzata – articolo 24-ter decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- IV. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio – articolo 25 decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- V. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento – articolo 25-bis decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- VI. Delitti contro l'industria e il commercio – articolo 25-bis.1 decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- VII. Reati societari – articolo 25-ter decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- VIII. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico – articolo 25-quater decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- IX. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili – articolo 25-quater.1 decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- X. Delitti contro la personalità individuale – articolo 25-quinques decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XI. Abusi di mercato – articolo 25-sexies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XII. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – articolo 25-septies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XIII. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio – articolo 25-octies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XIV. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – articolo 25-novies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XV. Induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – articolo 25-decies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XVI. Reati ambientali – articolo 25-undecies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XVII. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – articolo 25-duodecies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XVIII. Razzismo e xenofobia – articolo 25-terdecies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XIX. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati – articolo 25-quaterdecies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XX. Reati tributari – articolo 25-quinquedecies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XXI. Contrabbando – articolo 25-sexiesdecies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- XXII. Responsabilità amministrativa degli enti - Articolo 10 legge 16 marzo 2006, n.146

LE CONDIZIONI ESIMENTI

L'art. 6 del D.Lgs.231/01, stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

La stessa norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento in funzione dell'evoluzione normativa e organizzativa.

Pertanto i modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono soddisfare i seguenti requisiti:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs.231/01;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare (Organismo di Vigilanza) sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Inoltre, qualora il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati in precedenza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art.6 del D.Lgs.231/01 dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano 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.

In base a questi codici di comportamento vengono redatte delle apposite Linee Guida che ci permettono la costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.231/01.

Nel caso specifico, la realizzazione del presente Modello si è basata sulle Linee Guida predisposte da Confindustria (cui l'azienda aderisce) del 7 marzo 2002 ed in seguito aggiornate nel 2014.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in riassunto nei seguenti punti:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs.231/01;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi reato attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo riportato nelle Linee Guida sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Informazione e formazione al personale.

Le componenti del sistema di controllo interno devono soddisfare i seguenti requisiti:

- 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 da parte delle funzioni aziendali (specie se a rischio reato) di situazioni anomale riscontrate nello svolgimento delle attività delegate.

Il mancato rispetto di punti specifici delle 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, mentre il Modello deve essere un "abito su misura".

IL MODELLO ADOTTATO DA PLISSE' S.P.A.

L'Adozione ed Approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Plissé S.p.A. ritiene indispensabile assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, sviluppando in tal modo un proprio Modello ai sensi del D.Lgs.231/2001, approvato con Consiglio di Amministrazione del 10 Luglio 2019 e con successivi aggiornamenti e modifiche.

La Direzione di Plissé S.p.A., ha valutato che l'adozione del Modello, possa costituire un efficace strumento di sensibilizzazione e indirizzo, per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, in modo tale da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

L'adozione del Modello 231 è stata sviluppata, secondo i seguenti criteri:

- Predisposizione ed aggiornamento del Modello 231, svolte con l'ausilio di consulenti esterni e in seguito con la successiva attività sistematica dell'OdV coadiuvato da figure di internal auditing;
- Approvazione del Modello 231, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Plissé S.p.A. in data 10 luglio 2019 ed aggiornato, sulla base dell'evoluzione della legislazione e delle esigenze emerse nel primo periodo di gestione del Modello. Plissé S.p.A. recepisce il Modello mediante deliberazione del proprio Consiglio di Amministrazione, in relazione alle attività a rischio ad essa riconducibili. Contestualmente all'adozione del Modello il CdA ha provveduto alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza (OdV). Viene altresì rimessa al CdA l'approvazione di modifiche ed integrazioni sostanziali del Modello;
- Applicazione e verifica dell'applicazione del Modello adottato anche dai propri punti vendita presenti sul territorio nazionale: al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà al CdA, di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale. Resta compito primario dell'OdV esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello 231;
- Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello 231.

Elementi caratteristici del Modello di Plissé S.p.A.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel D.lgs. 231/2001, i punti fondamentali individuati da Plissé S.p.A. nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Audit iniziale con mappatura delle attività aziendali "sensibili" (processi), ovvero, di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al D.lgs. 231/2001 e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio per rendere i rischi accettabili;
- 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'OdV;
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali dei principi, delle regole comportamentali e delle procedure istituite tramite misure formative;
- 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).
- Attività di Audit continui secondo un programma prestabilito e risk assessment svolto con sistematicità
- Formazione continua

Si rileva, ad ogni modo, che il Modello previsto dal D.lgs. 231/01 non costituisce, per Plissé S.p.A., una novità, 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 per la Qualità, così come un'attenta gestione in ambito di Sicurezza ed Ambiente, in accordo alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015 - parte integrante del Modello 231

Inoltre, Plissé S.p.A. ha adottato un proprio modello di governance in materia di privacy e trattamento dei dati, con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento (UE) 2016/679. Si è proceduto, inoltre, ad un riscontro delle strutture organizzative interne, già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.lgs. 231/01 ed integrare nel Modello 231 i Sistemi di Gestione già in essere. Con l'apertura di nuovi segmenti di mercato, l'azienda ha regolamentato con procedure e istruzioni i partner produttivi esterni.

Obiettivi e Finalità del Modello

Plissé S.p.A. con l'adozione del Modello 231 intende in primis definire regole aziendali volte ad indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione aziendale.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello 231, Plissé S.p.A. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, tutti i soggetti che operano in nome e per conto dell'Azienda 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'Azienda;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di Legge, anche al "Codice Etico" al quale l'Azienda intende attenersi nell'esercizio della 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;
- Manifestare all'esterno le scelte in tema di erica, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre ci contraddistinguono.

Plissé S.p.A. si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività e dei rischi correlati, sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D.lgs. 231/2001. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati presupposto, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del D.lgs. 231/2001, Plissé S.p.A. provvederà ad integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

La finalità del Modello organizzativo adottato da Plissé S.p.A. è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001; pertanto, ai fini di una corretta costruzione dello stesso, appare fondamentale la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente strutturazione procedurale.

Componenti del Modello e documenti connessi

Plissé S.p.A. ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali sviluppando un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico 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 231 si integrano con quelli del Codice Etico adottato (presidiato da un apposito Comitato Etico), per quanto il Modello 231, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del D.lgs. 231/2001, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, riteniamo di dover precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che Plissé s.p.A. riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento degli obiettivi 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 D.lgs. 231/2001
- 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).

Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del MOGC e del Codice Etico

Il Consiglio di Amministrazione di Plissé S.p.A., ha approvato l'adozione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto) ed il Codice Etico, mediante apposita delibera avvenuta il 10 luglio 2019.

Periodicamente il Comitato Etico provvede a valutare possibili migliorie e integrazioni da proporre al CdA emettendo nuove versioni del Codice Etico e formando adeguatamente il personale interno.

L'analisi dei rischi ed il rischio accettabile

L'attività effettuata per poter realizzare il Modello 231 e passare alla fase di gestione ha visto coinvolte più figure impegnate nelle rilevazioni dei processi e dei rischi ad essi correlati.

Un concetto critico che ha contraddistinto il lavoro con il coinvolgimento diretto della Direzione ed il Management fin dalle prime fasi di analisi per arrivare poi alla realizzazione del Modello, è stato quello di valutazione del "rischio accettabile".

Pertanto anche ai fini dell'applicazione delle norme del D.lgs. 231/2001 assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui D.lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

Le aree di rischio rilevanti e i processi strumentali

Nell'analisi effettuata al fine di rilevare i processi sensibili ed i relativi rischi ai sensi del D.lgs. 231/2001, sono stati esaminati tutti i rischi possibili, provvedendo ad analizzare solo gli illeciti riportati nella Parte speciale. Altre tipologie di reato analizzate, non sono risultate concretamente realizzabili e comunque si sono ipotizzate in astratto le possibilità di commissione degli illeciti, valutando l'accettabilità del rischio e comunque disponendo opportune linee comportamentali, volte a prevenire quanto valutato, attraverso delle disposizioni legislative, Codice Etico e procedure per prevenire tali situazioni di rischio reato.

Controllo delle principali aree ed attività a rischio reato

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, 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 – mappatura in fase di audit iniziale – costituisce elemento di valutazione il SGQ presente e realizzato ai sensi della UNI EN ISO 9001:2015 che integra analisi dei processi, mappa di correlazione e analisi dei rischi, che hanno consentito di verificare eventuali scostamenti e gap. Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in presente focalizzando l'analisi 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 ed istruzioni: esistenza di procedure interne istruzioni operative a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.lgs. 231/01 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, tempistiche di svolgimento delle attività, obiettivi e indicatori di performance;
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali (informazioni documentate) 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 e rapporto di dipendenza;
 - 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 o presenza di direttive assegnate;
- 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;
- Consapevolezza dei rischi: presenza di una diffusa cultura dei rischi in termini di analisi e trattamento.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Destinatari del Modello

Il Modello 231/2001 è rivolto in primis ad Amministratori, Sindaci, Dirigenti e Collaboratori interni, con particolare riferimento a coloro che operano nelle cosiddette attività “sensibili”. Le disposizioni sono indirizzate sia ai Soggetti Apicali (art. 5, lettera a) del D.lgs. 231/2001) che ai loro Sottoposti (art. 5, lettera b) del D.lgs. 231/2001), i quali sono opportunamente formati e/o informati sui contenuti del Modello 231 adottato per relativamente ai rispettivi ambiti di competenza.

Il Modello 231 di Plissé S.p.A. è rivolto anche a soggetti esterni e terze parti (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede contrattuale l’impegno ad attenersi ai principi ed alle regole stabilite quando svolgano attività a favore della Società.

Tutti i destinatari del Modello 231, nello svolgere le loro attività, devono attenersi a:

- disposizioni legislative applicabili;
- previsioni dello Statuto Sociale;
- Codice Etico;
- Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- disposizioni specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231;
- regolamenti, direttive e procedure interne definite dal sistema di gestione integrato di Plissé S.p.A.

Informazione e formazione del personale dipendente

Per promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, Plissé S.p.A. assicura l’ampia divulgazione del Modello 231 ed il Codice Etico e l’effettiva conoscenza degli stessi da parte di tutte le parti destinatarie.

Una copia del Modello 231 e del Codice Etico - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che agli Amministratori e a ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello 231.

Una copia del Modello 231, in formato elettronico, è conservata nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito di Plissé S.p.A. al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate. Prima dell’inizio del rapporto di lavoro, i dipendenti neo-assunti riceveranno una copia del Modello 231 e del Codice Etico, oltre che una sessione formativa dedicata per rendere note le principali caratteristiche dello stesso. L’adozione del Modello 231 e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l’azienda intrattiene rapporti d’affari rilevanti. Plissé S.p.A. predispone, con frequenza annuale, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione, ferma restando l’erogazione di formazione qualora dai risultati degli audit interni emergano dei disallineamenti rispetto a quanto previsto dal Modello 231.

Annualmente l’azienda approva tramite il CDA un proprio calendario formativo in materia di MOGC231

Informazione a terze parti

Al pari di quanto avviene per i collaboratori interni, Plissé S.p.A. ha predisposto delle attività di informazione per tutti coloro che legati all’azienda da rapporti di tipo contrattuale e non di subordinazione, operino in nome e per conto della stessa.

A tutte le terze parti che già intrattengono o iniziano ex novo un rapporto di collaborazione, è compito delle funzioni preposte che entrano in gioco fin dalla fase di trattativa, informare gli stessi della presenza del Modello 231 e del Codice Etico, consegnabili a mano o scaricabili dal sito web aziendale.

Tra le clausole contrattuali inserite per poter instaurare un rapporto di collaborazione vanno inserite delle voci specifiche in cui le terze parti sono a conoscenza, per presa visione, del Modello 231 e del Codice Etico e si impegnano ad operare secondo le indicazioni riportate, consapevoli delle conseguenze in caso di mancato rispetto dei precetti contenuti.

A solo titolo di esempio vedasi le procedure predisposte per regolamentare i comportamenti da tenere per le terze parti in merito alle realizzazioni di camici, tute e mascherine per uso medicale.

IL MODELLO DI GOVERNANCE DI PLISSE' S.P.A.

La governance e il sistema di controlli interno di Plissé S.p.A.

Plissé S.p.A. è una società per azioni italiana, operante nel settore del fashion femminile, con una governance basata su sistema tradizionale, composto da due organi nominati dall'assemblea e rispettivamente:

- L'assemblea ordinaria che delibera sulle materie quali l'approvazione del bilancio, la nomina e la revoca degli amministratori e la determinazione del loro compenso, la nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale e la determinazione del loro compenso;
- il consiglio di amministrazione della Società (art. 2380-bis c.c.), a cui è affidata in via esclusiva la gestione dell'impresa e tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. In realtà più strutturate, il consiglio di amministrazione può delegare le proprie attribuzioni a più amministratori delegati (art. 2381 c.c. - Comitato Esecutivo);
- il collegio sindacale (art. 2397 c.c.), che rappresenta il vertice del sistema di vigilanza e a cui il legislatore, con la riforma del diritto societario del 2003, ha esteso, anche per le società non quotate, poteri simili a quelli delle società quotate (art. 2403-bis c.c.) con la verifica dell'adeguatezza degli assetti amministrativi e contabili;
- il revisore dei conti (art. 2409 bis), preposto alle verifiche di cui all'art. 14 del D.lgs. n.39 del 27 gennaio 2010;
- l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001;
- Task force COVID-19;
- Responsabile sistema di gestione.

I poteri e le deleghe sono definiti dallo Statuto e/o dal CdA e divulgati a tutte le unità operative coinvolte in azienda. Le varie fasi decisionali sono documentabili e verificabili.

Per quanto riguarda la formazione e l'attuazione dei processi decisionali, il controllo è efficacemente garantito da:

- particolari modalità comportamentali che privilegiano sempre la condivisione delle informazioni e le decisioni collegiali tramite consenso;
- il lavoro di gruppo;
- le verifiche e i controlli interni previsti dal sistema di gestione aziendale e dalle prassi amministrative;
- i controlli contabili del Collegio Sindacale e del Revisore;
- i controlli effettuati dai consulenti di supporto nell'area AFC.

L'azienda ha realizzato ed adottato un proprio sistema di gestione che integra a se:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un regolamento interno, delle procedure, delle istruzioni operative ed altri documenti di riferimento interno per definire puntualmente lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un proprio sistema di controllo e monitoraggio delle attività (sensibili), finalizzato a prevenire effetti indesiderati sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

L'adozione di tale sistema risulta conforme agli standard internazionali così come ai requisiti cogenti applicabili (quali Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro).

Alcune componenti del sistema di gestione aziendale sono soggette a valutazione periodica da parte di enti terzi indipendenti, sulla base di schemi di certificazione volontari, quali la UNI EN ISO 9001:2015, mentre l'area SSLL viene costantemente monitorata da parte di personale altamente preparato che supporta l'azienda con attività ispettive interne.

I riferimenti documentali a cui l'azienda si orienta nella propria gestione sono:

- lo Statuto;
- il Codice Etico;
- il Regolamento interno;
- le Deliberazioni del CdA;
- le procedure e i protocolli del Modello;
- la Documentazione del sistema di gestione;
- l'Organigramma aziendale;
- il Sistema di Deleghe attribuite;
- il Documento di valutazione dei rischi;
- le Procedure di gestione della Privacy e sicurezza delle informazioni;
- la Formazione obbligatoria e differenziata per le varie funzioni aziendali;
- il sistema sanzionatorio e disciplinare;
- il sistema normativo e cogente;
- l'analisi ambientale – laddove richiesta.

Le modalità di gestione delle informazioni documentate sono regolamentate da apposita procedura gestionale.

In sede di analisi delle attività e dei sistemi in uso si è proceduto a riscrivere detta procedura adeguandola al sistema di gestione integrato con il Modello 231.

Il sistema di deleghe

Plissé S.p.A. è dotata di un sistema di deleghe interno definito e formalizzato, tramite cui sono definiti poteri e limiti attribuiti ai responsabili.

Al CdA è affidato il compito di verificare l'attuazione delle deleghe attribuite.

All'OdV è attribuita la funzione di proporre modifiche al sistema di deleghe.

Tutte le deleghe consentono di individuare in maniera puntuale le attività svolte da ciascun delegato e risultano coerenti con la posizione che tali soggetti ricoprono all'interno della struttura organizzativa – organigramma.

Gestione delle risorse finanziarie

Plissé S.p.A. ha definito delle procedure gestionali relative alla movimentazione, in entrata ed in uscita, di risorse finanziarie, in ordine alla prevenzione dei rati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Detti controlli sono finalizzati alla rilevazione di pagamenti o incassi di corrispettivi non coerenti con l'operazione a cui si correlano al fine di appurare l'eventuale presenza implicita di poste extracontabili.

Gli accorgimenti suddetti sono inseriti nel corpo delle procedure a cui Plissé S.p.A. si uniforma con particolare riferimento a quelle afferenti i cicli di tesoreria, acquisti/pagamenti, vendite/incassi, etc.

La Società ha adottato specifici protocolli atti a definire in modo puntuale il comportamento da tenere in questa specifica area.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA - ODV

Principi Generali e requisiti dell'OdV

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001 agli artt. 6 e 7, così come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, è stato identificato e nominato un Organismo di Vigilanza, soddisfacente i seguenti requisiti, quali:

- Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con gli Amministratori;
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo 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, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

Criteri per l'individuazione dell'OdV

In base ai requisiti precedentemente elencati, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa di Plissé S.p.A., si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri;
- Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, 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 Consiglio di Amministrazione;

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dallo stesso ed approvato dal CdA. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'OdV, nonché i flussi informativi verso il CdA. Sotto questo profilo si prevede che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi e sia opportunamente verbalizzata.

Nomina dell'OdV

Il CdA di Plissé S.p.A. provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza con apposita delibera dello stesso.

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 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Durata incarico

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal CdA di Plissé S.p.A nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

I componenti dell'OdV devono possedere i requisiti quali onorabilità, professionalità ed etica e soddisfare ai requisiti previsti dal Decreto.

Gli stessi non possono avere incarichi da Plissé S.p.A. che in qualche modo possono far sorgere dei conflitti di interesse.

Cause di ineleggibilità o decadenza

I componenti dell'OdV possono venire a cessare il loro incarico per diverse situazioni, si configurano come cause di ineleggibilità e/o decadenza le seguenti:

- Presenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci di Plissé S.p.A. e revisori incaricati;
- Conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- Titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- Aver operato nelle funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- In presenza di sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e su onorabilità dei soggetti;
- In presenza di condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, 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;
- In situazione di pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- Per mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di Società Quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF;
- Scadenza dell'incarico attribuito;
- Revoca del CdA;
- Rinuncia di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza con comunicazione formalizzata al CdA.

Al conferimento dell'incarico, i soggetti che si apprestano a ricoprire la carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza dei motivi precedentemente elencati. Se, durante l'espletamento dell'incarico dovesse sopraggiungere una causa di decadenza (del tipo riportato in precedenza), l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione. I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche alle risorse aziendali di cui l'Organismo di Vigilanza si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

Poteri e funzioni

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- 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 (l'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame può essere proposta dall'OdV, ma va adottato dal CdA).

In particolar modo, i compiti dell'OdV consistono in:

- Vigilare sull'effettività del MOGC231 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 MOGC231 e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- Assicurarci 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 MOGC231 e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- Collaborare con i soggetti apicali nella diffusione del MOGC231 all'interno della società;
- Riferire con continuità direttamente al Presidente e periodicamente all'intero CdA ed al Collegio Sindacale in merito al funzionamento del MOGC231.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV può:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del D.lgs.231/01;
- 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 MOGC231;
- 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 MOGC231.

L'OdV 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 MOGC231 o su situazioni specifiche ai sensi del D.lgs.231/01.

Risorse a disposizione dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza è assegnato un proprio budget di spesa da utilizzare in autonomia per lo svolgimento delle attività che è chiamato a svolgere.

Flussi informativi

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso Plissé S.p.A.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Ogni informazione, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello deve essere comunicata all'OdV;

L'obbligo riguarda le risultanze delle attività svolte da Plissé S.p.A., nonché le atipicità e le anomalie riscontrate, a tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Dovranno essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001 o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate da Plissé S.p.A.;
- 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 MOGC231 e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà assicurando, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, in modo da tutelare gli stessi a fronte di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

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 D.lgs.231/01 o che possano indirettamente sviluppare dei rischi in tal senso;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate da Plissé S.p.A.;
- 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 MOGC231 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 le seguenti indicazioni:

- Vanno raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV di Plissé S.p.A.;
- 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.

Le segnalazioni potranno essere inviate a mezzo posta elettronica al seguente indirizzo:

OdVPlisse@gmail.com

Oppure in forma scritta con apposito modulo riportante gli estremi del segnalante, posta nelle apposite cassette postali presenti nelle aree caffè di Plissé S.p.A.

SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Principi generali

Un aspetto fondamentale per l'effettività del MOGC231 è rappresentato dalla predisposizione di un sistema sanzionatorio e disciplinare, volto a sanzionare le violazioni alle regole di condotta del MOGC231 stesso.

Il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale non essendovi coincidenza tra comportamenti di inosservanza del MOGC231 e comportamenti che integrano ipotesi di reati ai sensi del D.lgs.231/01. L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 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 MOGC231". Il sistema disciplinare, applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello, è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs.231/01. Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio 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.

Ogni forma di violazione del MOGC231 viene riportata in un apposito registro e conservata ad opera dell'OdV per successive analisi e decisioni.

La violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.231/01, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del MOGC231:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del MOGC231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal MOGC231, 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. Nel presente caso ogni segnalazione inerente il Codice Etico segnalata dal Comitato Etico.

Segnalazioni di violazioni

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del MOGC231, Plissé S.p.A. si è dotata di una procedura interna di controllo per la segnalazione dei sospetti, nel rispetto dei segnalanti (Wistleblowing) con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile su apposita directory del server aziendale.

Sanzioni per i Dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel MOGC231 di Plissé S.p.A., ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno

applicate nel rispetto dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori). Qualora venga accertata una o più delle violazioni, 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;

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

- Intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- Mansioni del lavoratore;
- Posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- Violazione di norme, leggi e regolamenti interni a Plissé S.p.A.;
- Altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, deve essere sempre informato l'OdV.

Sanzioni per i Dirigenti

Nell'espletamento delle proprie funzioni oggetto di delega, per le attività sensibili a rischio reato, qualora si evidenzino situazioni di inosservanza delle procedure descritte nel Modello di Plissé S.p.A., ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Dirigenti nel rispetto del CCNL Dirigenti applicato dall'Azienda.

Sanzioni per gli Amministratori

La Società valuta con rigore le infrazioni al Modello 231, attuate dai Vertici Apicali di Plissé S.p.A. e ne manifestano l'immagine verso dipendenti, soci (che nel presente caso coincidono con i vertici stessi), creditori e pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, che tali valori siano acquisiti e rispettati in primis da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per Plissé S.p.A.

In caso di violazione del MOGC231 da parte dei membri del CdA, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la segnalazione al Collegio Sindacale, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite agli Amministratori.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità nei confronti degli Amministratori e risarcitorie.

Sanzioni per i Sindaci

Qualora fossero rilevate delle violazioni da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, L'OdV provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e su richiesta del Presidente del CdA, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per adottare i provvedimenti più opportuni.

Sanzioni per Terze Parti e Consulenti

L'inosservanza del MOGC231, adottato da Plissé S.p.A., ai sensi del D.Lgs.231/01, 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.

AGGIORNAMENTO – IMPLEMENTAZIONE – VERIFICA FUNZIONAMENTO DEL MOGC231

Presupposti per apportare modifiche e implementazioni

I presupposti identificati che richiedono modifiche e implementazioni del Modello adottato sono:

- variazioni di carattere organizzativo e societario di Plissé S.p.A.;
- variazioni del contesto giuridico;
- variazioni indotte dalla nostra applicazione del Modello e successive richieste di adeguamento;
- variazioni derivanti da esperienze dirette nel contesto penale;
- variazioni e prassi delle società per quanto concerne Modelli e Linee Guida di Confindustria;
- suggerimenti e spunti derivanti dall'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- variazione del quadro normativo di riferimento.

Modifiche e implementazioni

Agli Amministratori spetta l'onere di effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del MOGC231, allo scopo di consentire la continua rispondenza dello stesso, alle prescrizioni del D.lgs.231/01 ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società, nonché alla variazione del livello di accettabilità dei rischi cui Plissé S.p.A. risulta esposta.

Verifiche e controlli su attività a rischio

Il MOGC231 di Plissé S.p.A. sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifica degli atti – con periodicità annuale si procederà ad una verifica dei principali atti e contratti sottoscritti da Plissé S.p.A. con soggetti terzi nelle aree di attività a rischio;
- verifica delle procedure – periodicamente, con frequenza concordata, sarà verificato l'effettivo funzionamento del MOGC231 con le modalità stabilite dall'OdV di Plissé S.p.A..

Verranno analizzate le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese dall'OdV, gli eventi, gli atti e i contratti riferibili alle attività a rischio.

A conclusione delle suddette verifiche, verrà redatto un report sottoposto al CdA, in concomitanza con il resoconto annuale, finalizzato ad evidenziare possibili mancanze, suggerimenti, migliorie ed azioni correttive o preventive. La verifica del MOGC231 adottato da Plissé S.p.A. sarà condotta dall'OdV.