



# DULCISTAR S.R.L.

20158 Milano (MI), Piazzale Lugano n. 29  
REA n. MI - 1202966  
C.F. - P.IVA 07994400153  
PEC: dulcistar.srl@pec.it

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

\*\*\*

### PARTE GENERALE

Prima approvazione	Approvato il:	Da (Organo Amministrativo):
X	9 gennaio 2026	Consiglio di Amministrazione
Aggiornamento N°:	Approvato il:	Da (Organo Amministrativo):

## INDICE

1.	IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: GENESI ED EVOLUZIONE .....	3
1.1.	I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA.....	3
1.2.	IL FENOMENO DEL GRUPPO DI IMPRESE .....	3
2.	STRUTTURA DELL'ILLECITO ATTRIBUIBILE ALL'ENTE .....	4
3.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO: SCOPO, REQUISITI E CONTENUTO, SOGGETTI INTERESSATI, IMPLEMENTAZIONE ...	4
3.1.	SCOPO DEL MODELLO .....	4
3.2.	REQUISITI E CONTENUTO DEL MODELLO .....	4
3.3.	I SOGGETTI DESTINATARI DELLA DISCIPLINA .....	5
3.4.	ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	5
4.	LA SOCIETÀ: ATTIVITÀ, MISSIONE E VISIONE ETICA .....	6
4.1.	I PROFILI SOCIETARI.....	6
4.2.	I PROFILI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI: LA COMPLIANCE .....	7
5.	IL CODICE ETICO .....	8
6.	METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL MODELLO 231 .....	8
6.1.	ELABORAZIONE DEL MODELLO: CRITERI .....	8
7.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	9
8.	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE / SEGNALAZIONI.....	12
9.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	12
9.1.	PERSONE CHE SVOLGONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRAZIONE, GESTIONE .....	12
9.2.	LAVORATORI DIPENDENTI.....	13
9.3.	LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI, PROCURATORI E ASSIMILATI .....	13
9.4.	FORNITORI E ALTRI SOGGETTI TERZI .....	13
10.	DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE.....	13
ALLEGATI (richiamati nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello, con numerazione progressiva):.....		13

## 1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: GENESI ED EVOLUZIONE

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, sviluppando le indicazioni contenute nell'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto in Italia la responsabilità dell'ente collettivo. Si tratta di una normativa scaturita dall'obbligo per l'Italia di adempiere agli impegni derivanti da fonti normative sovranazionali, quali la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995), il primo Protocollo di cui alla citata Convenzione (Dublino, 27 settembre 1996), il successivo Protocollo concernente l'interpretazione della medesima Convenzione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee (Bruxelles, 29 novembre 1996), la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997) e la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

La responsabilità introdotta a carico dell'ente collettivo è stata qualificata dal legislatore italiano come amministrativa. È tuttavia più preciso riferirsi a responsabilità derivante da reato, in quanto **risponde di illecito amministrativo l'ente nel cui ambito un soggetto apicale o ad esso subordinato abbia commesso un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.**

Il legislatore italiano, in considerazione della novità della materia e dell'effetto dirompente che essa avrebbe avuto nel sistema imprenditoriale e giudiziario, ritenne inizialmente di limitare il numero dei reati presupposto di tale responsabilità, che, difatti, originariamente erano soltanto quelli di truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, concussione e corruzione. Con il passare degli anni le fattispecie di reato costituenti il presupposto della responsabilità per l'illecito amministrativo derivante da reato sono state ampliate anche per la necessità di dare attuazione a strumenti normativi di carattere internazionale, con l'inclusione di molti altri reati tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, reati societari; delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; reati informatici e di trattamento illecito dei dati; delitti di criminalità organizzata; delitti contro l'industria e il commercio; reati in materia di sicurezza sul lavoro, reati ambientali e reati tributari.

### 1.1.I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 si applica agli enti con personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

### 1.2.IL FENOMENO DEL GRUPPO DI IMPRESE

Il fenomeno della responsabilità amministrativa dell'ente nei gruppi di imprese è stato ignorato dal legislatore del 2001 e tale lacuna normativa ha creato da subito numerosi problemi interpretativi, ad esempio con riferimento alla individuazione di chi è chiamato a rispondere del reato commesso nella società di vertice ma anche nell'interesse della controllata, oppure del reato commesso dagli amministratori della holding quali amministratori di fatto delle controllate o ancora del reato commesso da un soggetto della controllata esclusivamente in favore della controllante.

La dottrina e la giurisprudenza non hanno mancato di esprimersi a questo riguardo, anche se, ancora oggi, non vi è un orientamento che possa dirsi consolidato. Interessante, per comprendere questa delicata tematica, è quanto proposto da Confindustria nel capitolo V delle *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo"* aggiornate a giugno 2021<sup>1</sup>.

\*\*\*

---

<sup>1</sup> <https://www.confindustria.it/documenti/le-nuove-linee-guida-231-di-confindustria-per-la-costruzione-dei-modelli-di-organizzazione-gestione-e-controllo/#confindustria-related-tabs-686cfc6b32001|1>

## 2. STRUTTURA DELL'ILLECITO ATTRIBUIBILE ALL'ENTE

L'illecito amministrativo attribuibile all'ente è una fattispecie complessa, costituita anzitutto dal reato (tra quelli espressamente previsti nel D.Lgs. n. 231/2001) commesso da un soggetto apicale o da persona a questo subordinata:

- per **apicali** s'intendono le persone 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- per **subordinati** s'intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali.

Accanto al reato della persona fisica, che è il presupposto indefettibile per l'eventuale affermazione della responsabilità amministrativa dell'ente, occorrono, ai fini dell'integrazione dell'illecito corporativo, altri due elementi, uno oggettivo e l'altro soggettivo;

- quanto all'**elemento oggettivo**, è necessario che il fatto costituente reato (ad es. la truffa, il riciclaggio, la corruzione etc.) sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società, tant'è che, se la persona fisica agisce illecitamente nel proprio esclusivo interesse o nell'interesse di terzi, la società di appartenenza non sarà chiamata a risponderne;
- con riguardo, invece, all'**elemento soggettivo**, la colpevolezza dell'ente viene ancorata al difetto di organizzazione, vale a dire alla mancata adozione da parte dell'ente di un modello organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire il rischio di reato.

**In definitiva, dunque, sono tre gli elementi che compongono la fattispecie della responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001: il reato, l'interesse o il vantaggio per l'ente, l'assenza del modello organizzativo.**

L'accertamento dell'illecito dell'ente di norma avviene secondo le regole del procedimento penale e contestualmente all'accertamento del reato dell'apicale o del subordinato (*simultaneus processus*).

\*\*\*

## 3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO: SCOPO, REQUISITI E CONTENUTO, SOGGETTI INTERESSATI, IMPLEMENTAZIONE

### 3.1.SCOPO DEL MODELLO

Lo scopo principale del modello organizzativo, gestionale e di controllo (d'ora in poi, il Modello) è la realizzazione di un sistema per la prevenzione e la riduzione del rischio di commissione di reati volto ad escludere la responsabilità dell'ente e quindi la comminazione di sanzioni a carico dell'ente in base al D.Lgs. 231/2001. I dipendenti e tutti i soggetti collegati all'azienda dovrebbero in tal modo essere incoraggiati a tenere un comportamento corretto e trasparente.

Il Modello voluto dal legislatore del 2001 e pensato alla stregua dei *compliance programs* statunitensi, rappresenta – guardando alla struttura dell'illecito più sopra analizzata – la condizione di esonero da responsabilità. Il modello organizzativo ha, infatti, efficacia esimente e permette all'ente di ottenere, nel caso si instauri un procedimento penale, una pronuncia assolutoria, sempre che si realizzino le altre condizioni richieste dalla legge, vale a dire l'istituzione di un organismo di vigilanza, il rispetto del modello, la vigilanza da parte dell'organo di vigilanza.

Predisporre e attuare il modello organizzativo significa, dunque, dotare l'ente di uno strumento diretto a ridurre il rischio di commissione di reati presupposto e, ove l'illecito venga commesso, evitare la condanna penale e l'applicazione delle sanzioni in fase cautelare (interdittive, pecuniarie, confisca) – modello *ex ante* – ovvero ridurre le medesime sanzioni – modello *ex post* –.

### 3.2.REQUISITI E CONTENUTO DEL MODELLO

Per essere efficace, il modello organizzativo dev'essere caratterizzato da requisiti minimi specifici, dovendo il modello:

- identificare i singoli ambiti di attività nei quali i reati elencati nel D.Lgs. 231/2001 possono concretamente essere commessi ("mappatura" delle attività a rischio – *risk assessment*);
- definire di processi decisionali ed esecutivi idonei a prevenire la commissione di questi reati;
- stabilire regole concernenti la gestione finanziaria idonee a prevenire la commissione dei medesimi reati;
- prevedere la costituzione di un Organismo di Vigilanza, che presenti le caratteristiche previste dal D.Lgs. 231/2001;
- istituire obblighi di informazione nei confronti dell'organo deputato a vigilare sul rispetto e sull'efficacia del modello organizzativo ("flussi informativi" da e verso l'organo di vigilanza);
- introdurre un idoneo sistema disciplinare per la mancata osservanza delle regole del modello organizzativo;
- prevedere protocolli diretti a programmare la formazione sui contenuti e le finalità del modello organizzativo e della normativa di riferimento, con modalità differenti a seconda dei destinatari dell'attività formativa (apicali, piuttosto che sottoposti);
- prevedere un controllo periodico seguito, se necessario, da un adeguamento del modello (aggiornamento), ad esempio nei seguenti casi:
  - significativa violazione delle norme;
  - modifiche nell'organizzazione o negli ambiti di attività dell'azienda;
  - modifiche alla legislazione o alla giurisprudenza in materia che richiedono un adeguamento.

### 3.3.I SOGGETTI DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

Il presente Modello 231 ha il principale scopo di definire regole aziendali volte a 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 un'ottica integrata. Tutto ciò con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i collaboratori interni che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrative per la Società;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) di DULCISTAR SRL e di tutti coloro che operano in nome o per conto della Società medesima;
- rafforzare il sistema di controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'interno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre contraddistinguono l'operato di DULCISTAR SRL

Il presente Modello 231 è rivolto in primo luogo a tutti gli amministratori, componenti degli organi di controllo, nonché dipendenti e collaboratori della Società. Le disposizioni contenute nel presente Modello sono indirizzate, pertanto, sia ai soggetti apicali, che ai loro sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e informati in merito ai contenuti del modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello, dunque, è vincolante:

- a) per le persone 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 per le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso – **soggetti apicali**,
- b) per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera (a) – **soggetti subordinati (o sottoposti)**;
- c) per i soggetti esterni o terze parti (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali la Società si propone di raccogliere l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabiliti nel presente Modello, quando essi svolgano attività a favore della Società. L'obbligo di rispettare il Modello, pertanto, troverà riscontro in clausole contrattuali specifiche.

### 3.4.ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'attuazione del Modello è compito dell'organo amministrativo. Dare attuazione al Modello significa:

1. mettere il Modello a disposizione di tutti coloro che sono vincolati all'osservanza delle prescrizioni in esso contenute; una copia del Modello, degli allegati e degli aggiornamenti dovrà pertanto essere depositata presso la sede sociale per consentire la consultazione da parte di ciascuna persona tenuta ad osservarne le prescrizioni;
2. assicurarsi che la comunicazione delle prescrizioni del Modello relative alla specifica attività o funzione a coloro che sono tenuti a rispettarle avvenga con modalità idonee e tracciabili;
3. programmare la formazione inerente al Modello per il personale delle aree a rischio, che sia calibrata sui livelli dei destinatari.

L'aggiornamento del Modello avviene, anche su sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, qualora sia necessario provvedere ad un adeguamento del Modello stesso, ad esempio nei seguenti casi:

- significativa violazione delle norme e dei protocolli previsti nel Modello, tale da rendere necessaria od opportuna una revisione delle procedure di riferimento;
- modifiche nell'organizzazione o negli ambiti di attività dell'azienda;
- modifiche alla legislazione o alla giurisprudenza in materia.

\*\*\*

#### **4. LA SOCIETÀ: ATTIVITÀ, MISSIONE E VISIONE ETICA**

DULCISTAR S.R.L. (di seguito anche "Società") è specializzata nella produzione e commercio all'ingrosso di semilavorati per la pasticceria, l'industria dolciaria e la gelateria <sup>2</sup>.

La storia aziendale risale agli anni '50, quando Bartolomeo e Milena Coppola fondarono un piccolo laboratorio dolciario a Milano, con il desiderio di innovare il settore. Successivamente, si inserì la produzione dei semilavorati, coniugando la riduzione e semplificazione dei processi produttivi con il mantenimento di elevati standard qualitativi, così rafforzando la presenza di DULCISTAR nel mercato italiano. La successiva e attuale generazione, guidata da Antonella Coppola e Giacomo Beretta, ha negli anni consolidato il mercato di riferimento in Italia e, altresì, favorito l'espansione all'estero: l'attuale rete distributiva raggiunge oltre trenta Paesi. Inoltre, la Società, pur conservando la propria vocazione di azienda familiare, ha investito molto nello sviluppo tecnologico e nell'innovazione dei processi produttivi, mantenendo invariata la qualità delle materie prime utilizzate e dei prodotti finiti.

L'attività, anche produttiva, viene gestita nella sede legale di Milano, Piazzale Lugano 29, dove si trovano gli uffici di direzione, il laboratorio di ricerca e sviluppo, l'area di produzione e impacchettamento, nonché il magazzino. Per la gestione di attività specifiche di analisi ed anche operative (ad esempio, pulizie, controlli igiene ambientale, etc), la Società si avvale di fornitori esterni selezionati con cura e con i quali è stato instaurato, negli anni, un rapporto di reciproca fiducia e rispetto.

La Società, nell'esercizio della propria attività, si prefigge di operare nel rispetto della legge, dei regolamenti di settore e dei principi etici contenuti nel proprio codice etico. DULCISTAR SRL ambisce alla creazione di valore generando benessere per la collettività e per tutti gli *stakeholders*. Trasparenza, efficienza e professionalità sono alcuni dei principi a cui la Società si ispira per soddisfare al meglio le aspettative e le esigenze dei clienti, dei dipendenti e collaboratori e, non da ultimo, dei soci.

##### **4.1. I PROFILI SOCIETARI**

---

<sup>2</sup> <https://www.dulcistar.it/>

DULCISTAR SRL ha sede legale in Milano (MI), Piazzale Lugano n. 29. La sua costituzione risale al 23 settembre 1985, con iscrizione nel Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi in data 22 gennaio 1986 al n. 07994400153 C.F. e P.IVA e al n. REA MI-1202966.

L'attuale capitale sociale è pari ad € 93.000,00 e risulta interamente deliberato, sottoscritto e versato.

Ad oggi la Società non fa parte di un gruppo d'impresе.

I soci sono la signora Milena Carla De Marchi, fondatrice (il marito, defunto, signor Bartolomeo Coppola, ha fondato con lei l'azienda), nonché le di lei figlie Antonella Coppola e Silvana Coppola.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto ad oggi da due consiglieri: la signora Milena Carla De Marchi (presidente) e la signora Antonella Coppola (amministratrice delegata).

DULCISTAR SRL ha nominato in data 10 aprile 2024 il Revisore Legale nella persona del Dott. Piergiorgio Domenico Bianco.

Per quanto riguarda l'**organizzazione interna**, DULCISTAR SRL anche con il supporto di consulenti esterni, ha intrapreso un percorso di ottimizzazione della propria struttura, con l'obiettivo di efficientare i singoli processi, nonché di tracciare e documentare al meglio l'attività delle funzioni aziendali coinvolte. Nel contesto di questo percorso, DULCISTAR SRL ha scelto di lavorare nel pieno rispetto degli standard IFS, altresì proponendo una linea di prodotti Kosher e halal.

Con il presente Modello, la Società si propone di migliorare ulteriormente la propria organizzazione.

Per quanto riguarda, nello specifico, il **processo decisionale**, si rileva quanto segue. I poteri e le deleghe sono definiti dallo statuto e/o da delibere del consiglio di amministrazione, resi noti alle funzioni aziendali coinvolte e, quando necessario, ai terzi. Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili. Nel corso dell'attività di costruzione del presente Modello 231, è stata verificata, in particolare, la idoneità dell'attuale sistema di gestione aziendale di DULCISTAR SRL a prevenire eventuali comportamenti illeciti. Per quanto attiene specificatamente la formazione e l'attuazione del processo decisionale, il controllo è garantito da:

- modalità comportamentali che privilegiano la condivisione delle informazioni e il lavoro di gruppo;
- le verifiche e i controlli interni previsti dalle procedure, di cui la Società si è nel tempo dotata;
- i controlli svolti dal Revisore Legale.

Si allegano al presente Modello 231, per costituirne parte integrante, la visura camerale aggiornata al 27.11.2025 (**allegato 1**), l'organigramma della Società (**allegato 2**), nonché il funzionigramma (**allegato 3**).

#### **4.2.1 PROFILI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI: LA COMPLIANCE**

DULCISTAR SRL attribuisce particolare e significativa importanza alla corretta ed efficiente organizzazione e gestione della propria struttura di *compliance*. La Società da sempre avverte la propria responsabilità sociale nei confronti di clienti, dipendenti, investitori ed anche nei confronti dell'opinione pubblica, di talché la Società medesima si propone di rispettare e, prima di tutto, conoscere le normative vigenti, nonché di applicare i valori etici proposti nel proprio codice etico.

Per queste ragioni DULCISTAR SRL ha scelto di documentare le **procedure e prassi operative** sviluppate negli anni e finalizzate a consentire, nel concreto, la riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001. L'organo amministrativo ha peraltro anche ritenuto di procedere, in linea con le politiche aziendali, alla definizione e successiva attuazione del presente Modello 231, impegnandosi a mantenerlo aggiornato nel tempo. Tale decisione risponde alle seguenti esigenze principali:

- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti con i propri clienti e fornitori;
- garantire la medesima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività interne;

- tutelare i soci e in generale gli stakeholders dal rischio di danni derivanti dall'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa 231;
- tutelare altresì il lavoro dei propri collaboratori e la reputazione aziendale.

Come anticipato nel precedente § 4.1, il presente modello 231 è pienamente integrato nel sistema di gestione aziendale di DULCISTAR SRL, il quale comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un insieme di regolamenti, procedure e altri documenti di riferimento volti a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, con l'intervento anche di soggetti terzi indipendenti rispetto alla Società, finalizzato a identificare e prevenire rischi sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

\*\*\*

## 5. IL CODICE ETICO

DULCISTAR SRL ha finalizzato un proprio codice etico (**allegato 4**).

Il codice etico, nella versione sia etica che sintetica (destinata, quest'ultima, all'affissione nelle bacheche aziendali), contiene principi e norme di comportamento, che arricchiscono i processi decisionali aziendali e orientano i comportamenti dei destinatari anche con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

A questo proposito si segnala che DULCISTAR SRL ha richiesto – e ottenuto in data 5 novembre 2024 – l'attribuzione del rating di legalità, che AGCM ha riconosciuto nella misura di due punti su tre. Si ricorda che il rating di legalità è indicativo del rispetto della legalità da parte dell'impresa.

\*\*\*

## 6. METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL MODELLO 231

Il punto di partenza per la costruzione del presente Modello è la presa di coscienza che DULCISTAR SRL si presenta quale società già parzialmente strutturata sotto il profilo dell'adeguamento della propria attività agli standard di legalità richiesti dalla legge, dal momento che opera sulla base di procedure che sono state predisposte con il contributo dei vari responsabili di funzione. Tali procedure, note e applicate, ancorché tutte non tradotte in un documento scritto, sono idonee a prevenire molte delle fattispecie rilevanti ai fini dell'insorgere della responsabilità amministrativa derivante da reato ex D.Lgs. 231/2001. Ciò ha indotto la Società a pensare e realizzare il Modello di gestione del rischio reato quale strumento di integrazione e ottimizzazione dei sistemi interni esistenti, assurgendo a loro collante naturale, nonché a occasione di loro miglioramento in termini di efficienza, grazie alla configurazione dell'Organismo di Vigilanza e alla previsione di un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni delle disposizioni del Modello. Il presente Modello intende dunque affiancarsi alle scelte organizzative finora adottate da DULCISTAR SRL.

### 6.1. ELABORAZIONE DEL MODELLO: CRITERI

Il presente Modello Organizzativo è stato elaborato tenendo in considerazione una serie di elementi quali l'attività svolta dalla Società, la sua struttura, la natura e le dimensioni della sua organizzazione.

Con il supporto dei consulenti incaricati, la Società ha proceduto all'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 e riepilogati nella tabella di classificazione dei reati (**allegato 5**). Complementare rispetto a tale attività è stata



l'analisi della storia della Società, del contesto societario, del settore di appartenenza, dell'assetto organizzativo aziendale, del sistema delle procure e delle deleghe, dei rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, delle prassi e delle procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per il corretto esercizio dell'attività di impresa.

Coerentemente con il dettato normativo (art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001) e con le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 231/2001, aggiornate a giugno 2021 e originariamente approvate dal Ministero della Giustizia il 21.07.2014 in conformità all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001, DULCISTAR SRL con l'ausilio di consulenti esterni dotati delle necessarie conoscenze e competenze in materia, ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, sottoponendo appositi questionari ai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte, che i consulenti esterni, incaricati della costruzione di questo Modello, hanno incontrato e con i quali i consulenti stessi si sono confrontati;
- all'autovalutazione dei rischi di commissione di reati, con l'ausilio e la guida dei consulenti esterni incaricati della costruzione di questo Modello;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per l'attenuazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'attribuzione ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In questo contesto, la Società, pur sempre con il supporto di specialisti esterni, ha altresì condotto un assessment specifico con riguardo alla gestione degli adempimenti idonei a prevenire i rischi di commissione di reati ambientali, dedicando quindi attenzione anche alle tematiche attinenti alla corretta gestione di rifiuti ed emissioni.

L'attività di analisi del rischio è stata condotta con il fattivo coinvolgimento dei responsabili di tutte le funzioni aziendali.

L'attività di analisi iniziale, nonché di costruzione, prima, e di finalizzazione, poi, del presente Modello è stata svolta dai consulenti esterni incaricati da DULCISTAR SRL, con la presenza costante del responsabile amministrativo della Società e con un flusso informativo costante nei confronti anche dell'amministratrice delegata.

\*\*\*

## **7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **7.1. Compiti**

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") ha il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello e di promuoverne l'aggiornamento. Nello specifico, all'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Business Partner nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 ("Reati Presupposto");
- c) sulla opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine all'OdV sono attribuiti i compiti di:

- supervisionare le procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei processi e delle attività a rischio reato (processi e attività sensibili), i cui risultati devono essere riassunti in una apposita relazione periodica agli organi sociali deputati;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- vigilare sulla definizione dei programmi di formazione per il personale, affinché siano pertinenti ai ruoli ed alle responsabilità del personale da formare, oltre che idonei a fornire ai dipendenti e agli organi sociali la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e, ove necessario, contribuire a predisporre la documentazione interna necessaria per il funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dello stesso OdV;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- proporre al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), onde introdurre specifiche procedure idonee a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici.

## **7.2.Costituzione e requisiti**

L'Organismo di Vigilanza è organismo di DULCISTAR SRL dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, istituito con delibera dell'organo amministrativo al fine di adempiere ai compiti sopra indicati.

Propri dell'OdV sono i requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità, continuità d'azione. DULCISTAR SRL garantisce in capo al componente (composizione monosoggettiva) o ai componenti (composizione plurisoggettiva) dell'OdV il possesso di detti requisiti. Ogni componente dell'OdV ne deve attestare il possesso (di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità) al momento della nomina con apposita dichiarazione scritta.

L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale (in questo caso composto da due o da tre membri) ed è nominato dall'organo amministrativo di DULCISTAR SRL. I componenti dell'OdV vengono scelti tra soggetti qualificati ed esperti che abbiano le caratteristiche sotto illustrate.

Ogni variazione rispetto a quanto dichiarato al momento della nomina deve essere segnalata tempestivamente all'organo amministrativo.

## **7.3.I requisiti: specificazioni**

### **Onorabilità**

Costituiscono cause di ineleggibilità a membro dell'OdV e decadenza in caso di sopravvenienza rispetto alla nomina:

- sentenza di condanna o sentenza di patteggiamento, anche non passate in giudicato, per uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001;
- condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, alla pena accessoria dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la pendenza di un procedimento penale per i reati di cui al punto 1 e 2.

### **Autonomia e indipendenza**

Garantiscono l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV le seguenti condizioni:

- l'inserimento dell'OdV nell'organigramma quale unità di staff dell'organo amministrativo, al quale relaziona;
- le funzioni dell'OdV non possono essere svolte dall'organo amministrativo della Società, considerata la effettiva autonomia e indipendenza, di cui dev'essere dotato l'OdV;
- l'OdV non può avere compiti operativi poiché la partecipazione a decisioni ed attività lavorative vizierebbero, sotto il profilo dell'obiettività, il suo giudizio in occasione delle verifiche sull'osservanza del Modello;
- risultano incompatibili con la carica di membro dell'OdV gli amministratori della Società che possano condizionare l'autonomia decisionale della stessa ovvero coloro che detengano direttamente o indirettamente quote del capitale sociale;
- sono incompatibili con la carica di membro dell'OdV altresì coloro che abbiano conflitti di interesse e/o relazioni di parentela con gli organi sociali;
- nel caso in cui il ruolo di componente dell'OdV sia svolto da un soggetto interno dell'ente, quest'ultimo non può avere, né nell'ambito dell'ente di appartenenza né in quello controllante e/o controllato, funzioni operative;
- non possono far parte dell'OdV professionisti esterni che si trovino in condizioni di incompatibilità con la carica in ragione di altri compiti assegnati dalla Società o da altri enti che, con questa, abbiano rapporti.

### **Professionalità**

I componenti dell'OdV devono garantire il possesso di specifiche competenze:

- competenze specialistiche in sistemi di organizzazione, gestione e controllo, precipuamente comprensive della conoscenza ed esperienza in materia di tecniche di analisi e valutazione del rischio e di predisposizione di misure per il suo contenimento;
- competenze di tipo giuridico, con particolare riguardo al settore penalistico, poiché risulta indispensabile la conoscenza della struttura dei reati di rilevanza e le singole modalità commissive.

Per quel che attiene alla materia relativa alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'OdV potrà avvalersi di tutte le risorse previste dalla normativa di settore (ad es.: RSPP- Responsabile del servizio di prevenzione e protezione; RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza; MC –medico competente).

### **Continuità di azione**

L'OdV deve garantire la continuità della propria azione di vigilanza e cura dell'aggiornamento del Modello: pertanto, l'OdV dovrà operare senza interruzioni e con modalità che potranno essere calibrate in funzione della diversa composizione dell'Organismo (monosoggettivo o plurisoggettivo, con l'inserimento di professionisti esterni o meno). La calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi sono aspetti rimessi al potere di autoregolamentazione proprio dell'OdV.

### **7.4.Poteri**

Le attività dell'OdV non sono suscettibili di sindacato da parte di altro organismo, ad eccezione dell'organo amministrativo, il quale, in quanto diretto responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello, è chiamato a valutare l'adequatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV può accedere liberamente presso ogni funzione aziendale, e senza la necessità del previo consenso, al fine di ottenere ogni informazione o elemento ritenuto necessario all'adempimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'OdV potrà avvalersi del contributo di tutte le strutture aziendali ed altresì di consulenti esterni.

È l'OdV che – attraverso la predisposizione di un apposito regolamento interno – disciplina il proprio funzionamento interno (cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri di vigilanza etc.).

Per il suo funzionamento, l'OdV avrà a disposizione adeguate risorse finanziarie, il cui ammontare verrà proposto dall'OdV medesimo e sottoposto all'organo amministrativo per la relativa approvazione. Tali risorse dovranno essere impiegate ogniqualvolta risultino necessarie all'OdV per il corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, audit specifici etc.).

### **7.5. Durata della carica**

I componenti dell'OdV durano in carica 3 anni e possono essere rinominati.

L'organo amministrativo, con delibera e sentito il parere dell'organo di controllo, ove nominato, può revocare solo per *giusta causa* i componenti dell'OdV. Per *giusta causa* si intendono, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico,
- il possibile coinvolgimento di DULCISTAR SRL in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa, da parte dell'OdV.

\*\*\*

## **8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE / SEGNALAZIONI**

Tutto il personale di DULCISTAR SRL è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo amministrativo violazioni del presente Modello ovvero irregolarità e/o anomalie nel funzionamento del medesimo.

Sono soggetti a segnalazione ai predetti organi anche comportamenti sospetti di partner commerciali, fornitori e soggetti terzi coinvolti nell'attività di DULCISTAR SRL, di cui si venga a conoscenza sia in ragione del rapporto esistente tra i terzi e la Società sia attraverso mezzi di divulgazione (stampa, internet, affissioni etc.).

In ogni caso dev'essere rispettata la procedura specifica di cui all'**allegato 6**.

\*\*\*

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Modello contiene un apposito sistema disciplinare di cui all'**allegato 7**.

Il sistema disciplinare è parte integrante del Modello e in esso sono specificate le sanzioni disciplinari applicabili e la relativa procedura.

### **9.1. PERSONE CHE SVOLGONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRAZIONE, GESTIONE**

Nei confronti di coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione (della società o di una sua unità organizzativa) o ne curano la gestione – anche di fatto – e il controllo, che non sono legati a DULCISTAR SRL da un contratto di lavoro di natura subordinata, possono essere applicate in base al sistema disciplinare di riferimento sanzioni che possono arrivare fino alla revoca dall'incarico o alla risoluzione del rapporto contrattuale.

## **9.2.LAVORATORI DIPENDENTI**

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è adottato in conformità con le vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e di settore. In casi più gravi di violazione alle prescrizioni del Modello sono sanzionati con il licenziamento senza preavviso.

## **9.3.LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI, PROCURATORI E ASSIMILATI**

Per i contratti di collaborazione che DULCISTAR SRL stipula con lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati, il sistema disciplinare prevede l'inclusione nel contratto di una clausola di risoluzione del rapporto di collaborazione per l'inosservanza alle prescrizioni del Modello.

## **9.4.FORNITORI E ALTRI SOGGETTI TERZI**

La risoluzione del contratto è la sanzione cui incorrono fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con DULCISTAR SRL in caso di violazione da parte loro delle prescrizioni del Modello che costituiscono altrettanti obblighi contrattuali.

\*\*\*

## **10. DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

Gli obblighi indicati nel Modello si intendono effettivi a decorrere dalla data della sua approvazione da parte dell'organo amministrativo della Società.

\*\*\*

**ALLEGATI** (richiamati nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello, con numerazione progressiva):

- 1) Visura camerale
- 2) Organigramma
- 3) Funzionigramma
- 4) Codice etico
- 5) Catalogo reati presupposto
- 6) Procedura *whistleblowing*
- 7) Sistema disciplinare
- 8) Matrice dei rischi (*Risk Assessment*)
- 9) Linee guida ai processi aziendali