

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001*

PARTE GENERALE

Rev.	Data	Descrizione
00	2013	Emissione Modello 231
01	Luglio 2020	Modifica per adeguamenti normativi
02	Ottobre 2020	Modifica per adeguamenti normativi
03	Gennaio 2024	Modifica per adeguamenti normativi
04	Marzo 2026	Modifica per adeguamenti normativi
05	Maggio 2026	Modifica per cambio governance

1. PREMESSA

Valsecchi Armamento Ferroviario Srl (di seguito semplicemente VAF) ha deciso di procedere alla predisposizione ed azione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito, il “Modello”) in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una facoltà e non un obbligo, rappresenta un’opportunità per rafforzare la sua cultura di governante, cogliendo - al contempo - l’occasione dell’attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione “attiva” dei Reati.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si inserisce nel più ampio sistema di controllo interno della Società, costituito dall’assetto organizzativo, dal sistema delle deleghe e procure, dal sistema procedurale aziendale, dal Codice Etico, dai sistemi di gestione certificati e dai controlli amministrativo-contabili.

Nell’anno 2013 l’Amministratore Unico, approvava la prima versione del Modello e nell’anno 2020 e successivamente nel 2024 il Consiglio di Amministrazione provvedeva ad approvare la seconda, terza e quarta emissione del Modello 231.

Nel corso dell’anno 2026 la Società ha avviato, in linea con lo spirito della normativa, un progetto interno finalizzato a garantire l’aggiornamento del Modello al fine di tener conto:

- dei cambiamenti organizzativi della Società;
- dell’evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- dei mutamenti legislativi;
- delle considerazioni derivanti dall’applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze derivanti dai contenziosi;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze della attività di audit.

In data 18/03/2026 il Consiglio di Amministrazione della società ha provveduto ad approvare la quarta emissione del Modello 231.

Nell’aprile del medesimo anno, e precisamente in data 30.04.2026 la società si dotava di un nuovo organo amministrativo composto da 2 membri che in data 1.05.2026 provvedeva a confermare il modello ed i suoi allegati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 18.3.2026 ulteriormente confermato dal nuovo Organo Amministrativo in data 04.05.2026.

Il Modello rappresenta uno strumento di rafforzamento del sistema di governance e di controllo interno della società, consentendo di presidiare i processi aziendali più esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

2. INTRODUZIONE

2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito semplicemente, il "Decreto"), titolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" – emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ed entrato in vigore il 4 luglio successivo – ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, è stato introdotto per la prima volta nell'ambito dell'ordinamento italiano, un *tertium genus* di responsabilità a carico degli enti, qualificata come responsabilità amministrativa (ma in sostanza avente carattere penale).

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto viene definito il suo campo di applicazione trovando tale normativa, estensione agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Restano, pertanto, esclusi dalla sua sfera di applicazione lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Tuttavia, affinché si possa configurare la sussistenza della responsabilità penale a carico dell'ente è necessario che sia stato commesso un reato, consumato oppure anche solo tentato, il cui titolo sia ritenuto idoneo a fondare tale responsabilità (c.d. ***catalogo dei reati presupposto***).

Ne consegue che non ogni reato produce gli effetti disposti dal d. lgs. n. 231/2001, essendo tali conseguenze contemplate per i soli reati espressamente elencati nello stesso decreto.

L'elenco dei reati che possono dare luogo alla responsabilità dell'ente ed all'applicazione delle sanzioni, sopra indicate, è contenuto nella Sezione III° del Capo I° del Decreto (artt. 24-26).

Nella sua versione originaria, il Decreto circoscriveva il suddetto catalogo ad alcune figure di reato, rientranti nell'ambito:

- dei reati contro la Pubblica Amministrazione, ed in particolare alle seguenti fattispecie:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-ter Codice Penale);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1 e comma 2, n. 1 Codice Penale);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis Codice Penale);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter Codice Penale);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 Codice Penale);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 Codice Penale);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter Codice Penale);
- istigazione alla corruzione (art. 322 Codice Penale);
- concussione (art. 317 Codice Penale);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis Codice Penale).

Coerentemente alle indicazioni fornite sul punto dal Governo, il legislatore ha successivamente ampliato l'elenco dei reati la cui commissione comporta la responsabilità degli enti ai sensi del Decreto, ricomprendendovi anche:

- *i reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, carte filigranate ed oggetti destinati al falso nummario* (ed in particolare i delitti di falsità in monete, di cui agli artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 c.p) (art. 25-bis del Decreto, aggiunto dall'art. 6 del D.L n. 350 del 25 settembre 2001, recante "disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", convertito, con modificazioni, nella legge 23 novembre 2001, n. 409);
- *gli "illeciti penali ed amministrativi in materia di società e consorzi"* (art. 25-ter del Decreto), così come disciplinati dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che ha sostituito il titolo XI del libro V del codice civile (false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in giudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, agiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza);
- *i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*, previsti dal codice penale e da leggi speciali, ovvero i delitti, diversi dai precedenti, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art 2 della Convenzione di New York del 19 dicembre 2002, sulla lotta al finanziamento del terrorismo (art. 25 quater del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7, di ratifica della predetta Convenzione nell'ordinamento italiano);
- *le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* di cui all'art. 583-bis del codice penale (art. 25-quater - 1 del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7,

recante “Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto di pratiche di mutilazione genitale femminile”);

- i *delitti contro la personalità e la libertà individuale* di cui agli artt. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù), 601 c.p. (tratta di persone), 602 c.p. (acquisto e alienazione di schiavi), 600-bis, primo comma c.p. (prostituzione minorile), 600-ter, primo e secondo comma c.p. (pornografia minorile), e 600-quinquies c.p. (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 600-bis, secondo comma, c.p. 600-ter, terzo e quarto comma c.p., e 600-quater c.p. (detenzione di materiale pornografico) (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228, recante “Misure contro la tratta di persone”);
- i *reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato* previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dalla legge 18 aprile 2005 n. 62, di attuazione della direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e direttive della Commissione di attuazione);
- i *reati transnazionali* di cui all'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”);
- i *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*. L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha modificato il D. Lgs. 231/2001 introducendo all'interno dello stesso il nuovo art. 25-septies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime (artt. 589 e 590, terzo comma), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- i *reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* (art.25-octies del D. Lgs. 213/2001). Con il D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III direttiva antiriciclaggio), e alla direttiva 2006/70/CE della Commissione che ne reca misure di esecuzione;
- i *reati informatici* (art. 24-bis del D. Lgs. 213/2001). Con la Legge 48/2008 il legislatore ha ratificato la convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 del Consiglio d'Europa, ampliando il novero degli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/01 con la finalità di colpire una serie di reati attinenti la criminalità informatica e, più in particolare, di sanzionare condotte e comportamenti che minano la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni;
- i *delitti di criminalità organizzata* (art 24-ter del D. Lgs 213/2001 aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art 2, co.29) di cui artt. 416 c.p. (associazione per delinquere), 416 bis c.p. (associazione di tipo mafioso), 416 ter c.p. (scambio elettorale politico-mafioso), 630 c.p. (sequestro di persona a scopo di estorsione), art 74 DPR 9 ottobre 1990, n.309 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), art 407 c.p.p. (illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in

- vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo);
- *i delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (art 25-noves, D. Lgs 231/2001 aggiunto dalla legge del 23 luglio 2009 n.99) con legge n.99/2009 il legislatore ha tutelato la violazione del diritto d'autore;
 - *i delitti contro l'industria e il commercio* (art 25-bis 1, D.Lgs 231/2001 aggiunto dalla legge del 23 luglio 2009 n. 99) con legge n.99/2009 il legislatore ha dimostrato di mirare alla tutela della correttezza delle relazioni commerciali mediante l'introduzione dell'art 25- bis.1 del D. Lgs 231/2001, che dispone la responsabilità degli enti in caso di consumazione di alcuni reati contro l'industria e il commercio;
 - *I reati ambientali* (art 25- undecies D. Lgs 231/2001) con la legge del 7 luglio 2011n. 121 il legislatore ha dato attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni;
 - *I reati in ordine a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (art 25- noviesdecies D. Lgs. 231/2001 aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art 4);
 - *I reati di corruzione tra privati* (art. 2635 c.c – art. 25 ter d. Lgs. 231/01.) e D. Lgs. 109/12 per i reati di impiego di cittadini di stati terzi con soggiorno irregolare (art. 25 duodicies d. Lgs. 231/01);
 - *razzismo e xenofobia* (art 25-terdecies);
 - *traffico di influenze illecite* (art. 346 bis c.p.);
 - *reati tributari* (D.Lgs. 74/2000 art. 25 quinquedecies);
 - *Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui* (art. 25 – D.lgs. 75/2020);
 - *Abuso d'ufficio* (art. 25 – D.lgs. 75/2020);
 - *Dichiarazione infedele o omessa dichiarazione e indebita compensazione (R. tributari art. 25 quinquiesdecies – D.lgs. 75/2020);*
 - *Contrabbando* (art. 25 sexdecies – D.lgs. 75/2020);
 - *Reati agroalimentari;*
 - *Delitto patrimonio culturale e riciclaggio beni culturali;*
 - *Delitti contro gli animali;*
 - *Reati per violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea in materia di sanzioni economiche e commerciali.*

L'attuale catalogo dei reati, verso i quali trova applicazione la normativa dettata del Decreto, è ora rappresentato da:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e il Patrimonio;
- reati contro la fede pubblica;
- i reati societari;
- reati in tema di abuso di mercato;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

- reati contro la personalità individuale;
- crimini transnazionali;
- reati di omicidio e di lesioni colpose gravi o gravissime da infortuni sul lavoro o da malattie professionali;
- reati di ricettazione, riciclaggio ed impegno di denaro, beni o altre attività di provenienza illecita;
- delitti di criminalità informatica;
- reati di industria e commercio;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- reati di criminalità organizzata;
- reati di non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- reato di corruzione tra privati e di impiego di cittadine di terzi stati con permesso irregolare;
- reato di razzismo e xenofobia;
- reati tributari;
- contrabbando;
- reati agroalimentari;
- delitto patrimonio culturale e riciclaggio beni culturali;
- delitti contro gli animali;
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea.

Non tutte le fattispecie risultano concretamente applicabili alla realtà aziendale, come meglio specificato nel Risk Assessment.

Inoltre, altra condizione, fondante la responsabilità dell'ente, è quella che il reato sia stato commesso da una **persona fisica in rapporto qualificato** con l'ente.

Ai sensi dell'art. 5 del decreto citato, affinché l'ente risulti essere responsabile per i reati, espressamente elencati agli artt. 24 e 25, il predetto rapporto deve consistere, alternativamente, nel fatto che il soggetto rivesta:

- a) una **posizione apicale**: cioè sia una persona che rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (art. 5, lett. a);
- b) un **rapporto di sottoposizione** del soggetto a persone in posizione apicale (art. 5, lett. b).

Tutto ciò, in ogni caso, non si profila sufficiente alla sussistenza della responsabilità a carico dell'ente. Affinché si configuri tale responsabilità, non costituisce condizione esaustiva che un soggetto, in posizione di vertice o di dipendenza nell'ambito dell'ente, commetta un determinato reato, occorre che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio

dell'ente. Al contrario, l'Ente non sarà ritenuto responsabile se i soggetti di vertice, nel commettere il reato, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Con i termini interesse e vantaggio il legislatore ha voluto formulare due concetti giuridici profondamente diversi, dovendosi, infatti, distinguere un interesse "a monte" della persona giuridica, con una connotazione marcatamente soggettiva, da un vantaggio oggettivamente conseguito con la commissione del reato, seppur non prospettato *ex ante*.

Interesse e vantaggio possono, dunque, concorrere: il primo va valutato *ex ante*; il secondo *ex post*.

La condizione che "*il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente*" pone seri problemi di compatibilità con la categoria dei reati colposi di evento, quali quelli in materia di infortunio sul lavoro (*i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*).

Al riguardo, potrebbe sorgere il legittimo dubbio interpretativo che, con riferimento ai delitti colposi, il criterio dell'interesse e del vantaggio potrebbe essere interpretato non in riferimento agli eventi illeciti non voluti (omicidio o lesioni), bensì alla "condotta" che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento dei suoi compiti in seno all'ente (omissioni attuative).

Il dato normativo, in ogni caso, è difficilmente superabile: ciò che ai sensi dell'art. 5 deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente non è la condotta costituente il reato, bensì il reato nella sua interezza e, quindi, necessariamente comprensivo di evento. Ciò che rileva, pertanto, non è la violazione di regole cautelari o l'omessa attuazione degli obblighi di sicurezza, ma l'infortunio che da quella violazione o omissione ne è scaturito.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia, e si aggiunge a quella, prettamente penale (e pertanto personale), della persona fisica che ha commesso, o concorso a commettere, il medesimo reato.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'applicazione all'ente di una sanzione amministrativa pecuniaria per tutte le tipologie di reato espressamente elencate nel decreto.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico della società in conseguenza della commissione (anche solo tentata) dei reati previsti dal Decreto medesimo sono:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare), aumentabile sino al triplo quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività (art. 21);
- sanzioni interdittive Tali misure, che prima della novella legislativa rappresentata dalla L. n. 3/2019, rimaneva confinata tra i 3 mesi (durata minima) e i 2 anni (durata massima), oggi a seguito della riforma normativa innanzi detta supera in maniera considerevole il limite tracciato precedentemente dal Legislatore.

In particolare, per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25 D.lgs. 231/2001 (rubricato "*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*") la sanzione interdittiva avrà durata **non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni** ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata **non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni** ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale. Il D.lgs. 75/2020 ha introdotto la reclusione fino a 4 anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'U.E. e il danno o il profitto sono superiori a 100.000€.

Altra rilevante novità introdotta dalla L. 3/2019 è il comma 5-bis dell'art. 25 D.lgs. 231/2001, che permette, solo con riguardo alla fattispecie di reato contemplate nell'articolo 25, di ottenere una **sanzione interdittiva attenuata** ovvero **non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni** nel caso in cui, **prima della sentenza di primo grado**, l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

2.2. PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ

La responsabilità dell'ente si fonda su una "colpa di organizzazione", come si evince dalla relazione ministeriale che ha accompagnato il D.Lgs. 231/2001.

Detta colpa non sussiste qualora l'ente abbia manifestato di aver attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati, in particolare mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo (artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001).

Nello specifico, ai sensi dell'art. 6, 1 comma, del D.Lgs. 231/2001, viene esclusa la responsabilità dell'ente per i reati *commessi da un soggetto in posizione apicale* qualora:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente si sia dotato di un organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello ed il compito di curare il suo aggiornamento a curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo;
- l'ente abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del modello;
- gli autori del reato hanno agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

Pertanto, qualora il reato sia stato commesso dai vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se prova le predette condizioni, ciò palesa un'evidente inversione dell'onere probatorio.

In altri termini, si parte dalla presunzione che, nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente sia già soddisfatto dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente.

Affinché ciò non accada, dovrà, invece, lo stesso ente dimostrare la sua estraneità ai fatti e ciò potrà fare, soltanto, provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

L'ente, in tale condizione, è chiamato a dimostrare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- (ii) di aver vigilato sull'effettiva operatività dei modelli e quindi sull'osservanza degli stessi;
- (iii) che il comportamento integrante il reato sia stato posto in essere dal vertice eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati *commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza* se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; detta inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In sostanza, in presenza di adozione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi, è esclusa la responsabilità dell'ente per i reati commessi dai sottoposti.

Recita, infatti, l'art. 7, 3 comma, che il modello, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee:

- (i) a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- (ii) a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Ai sensi dell'art. 6, 2 comma, del Decreto vengono individuate le caratteristiche essenziali cui il sopra indicato "**Modello di Organizzazione e Gestione**" (di seguito semplicemente Modello) deve possedere al fine di realizzare l'obiettivo di minimizzazione del rischio reato nell'ambito aziendale.

A tali fini il Modello deve in particolare:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (cioè le attività nel cui ambito possono essere commessi reati);
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

VAF ha avvertito, come meglio specificato nel rapporto di risk assessment e gap analysis, la necessità di adottare tutte le misure necessarie ed opportune finalizzate ad adeguare la propria struttura organizzativa interna alle nuove disposizioni del Decreto, predisponendo il Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del Decreto medesimo, di cui il presente documento ne rappresenta una sintesi.

2.3 Descrizione della Società e della attività aziendale

VAF ha come oggetto sociale l'esecuzione in conto proprio e l'assunzione di appalti e subappalti per conto terzi (enti pubblici e/o privati) di lavoro d'armamento ferroviario, di costruzione e manutenzione di linee ferroviarie, nonché l'esecuzione in conto proprio e l'assunzione di appalti e subappalti per conto terzi di lavori edili e stradali in genere, la movimentazione di materiali inerti, pietrisco, terra residui di demolizioni e lavori di manovalanza generica, di noleggio e di locazione di attrezzature e macchinari.

Essa può svolgere, oltre all'attività caratteristica, tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari ritenute necessarie ed opportune per il conseguimento dell'oggetto sociale

Valsecchi non presta alcuna attività a seguito dell'ottenimento di idonee autorizzazioni ministeriali ma necessita di qualifica da parte dei soggetti pubblici committenti per l'esecuzione delle opere.

Struttura operativa e organizzativa

L'organizzazione aziendale è articolata secondo un modello funzionale coerente con la natura delle attività svolte e si sviluppa attraverso le seguenti principali aree organizzative:

- Direzione aziendale (Presidenza e Amministratore Delegato);
- Amministrazione e finanza;
- Acquisti;

- Area legale e affari generali
- Risorse Umane;
- Sistema Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza (QHSE) e gestione certificazioni;
- Area Tecnico operativa e amministrativa (logistica, contabilità di cantiere, magazzino);
- Commerciale e marketing;
- Sistemi informativi aziendali.

L'attività tecnica riveste un ruolo centrale all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alla gestione:

- Contabilità di cantiere;
- Gestione di cantiere
- Gestione magazzino;
- Gestione officina;
- Logistica.

Rapporti con enti certificatori

In relazione alle caratteristiche dei prodotti realizzati, la Società gestisce rapporti con enti certificatori nell'ambito delle attività di verifica della conformità ai sistemi di gestione implementati.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Società opera prevalentemente attraverso rapporti contrattuali diretti con la Pubblica Amministrazione in particolar modo con RFI e Ferrovie Nord.

Eventuali rapporti con enti pubblici risultano connessi principalmente a:

- attività di manutenzione ferroviaria
- attività di armamento ferroviario
- adempimenti autorizzativi;
- obblighi in materia ambientale;
- sicurezza sul lavoro;
- verifiche ispettive;
- certificazioni tecniche e controlli di conformità.

Tali rapporti rientrano nell'ambito delle ordinarie attività amministrative connesse allo svolgimento dell'attività industriale.

Sistema di gestione integrato e sistema dei controlli interni

La Società ha adottato un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, sul Lavoro ed Anticorruzione articolato in procedure formalizzate che disciplinano i principali processi aziendali, inclusi progettazione tecnica, gestione documentale, gestione fornitori, industrializzazione, produzione, controllo qualità e gestione delle informazioni tecniche e

costituiscono parte integrante del sistema dei controlli interni rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo e di controllo interno, la Società ha, inoltre, ottenuto la certificazione per la prevenzione della corruzione, parità di genere e responsabilità sociale che si integrano con i principi del D.Lgs. 231/2001.

3. IL MODELLO

3.1 L'ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DELLA SOCIETÀ'

VAF in coerenza con le proprie politiche aziendali, ravvisando, nella correttezza e nella trasparenza, i presupposti per lo svolgimento di tutte le attività aziendali, ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo".

Tale Modello, oltre a rappresentare la volontà della Società di adeguarsi alle normative del *D.Lgs. 231/2001*, costituisce un efficace sistema di informazione e sensibilizzazione di tutti gli operatori.

VAF, adottando il presente Modello, ha voluto adeguarsi oltre alla normativa sopra indicata anche alle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo" redatte da Confindustria ed approvate, nella loro versione definitiva dal Consiglio Direttivo della Confederazione in data 6 febbraio 2002, e successivamente integrate in data 24 maggio 2004 ed in data 31 marzo 2008 successivamente aggiornate nel marzo 2014, nel giugno 2021 e, da ultimo, nel marzo 2025.

Il Modello è stato predisposto secondo un approccio risk based, basato sull'identificazione, valutazione e gestione dei rischi di commissione dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

VAF, in coerenza con i principi di correttezza, trasparenza e legalità che caratterizzano lo svolgimento delle proprie attività, ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione e all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce non solo uno strumento di adeguamento alla normativa vigente, ma anche un sistema organico di prevenzione, gestione e controllo dei rischi, nonché uno strumento di informazione e sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto della Società.

Il Modello, oltre a rappresentare la volontà della Società di adeguarsi alla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, costituisce altresì un efficace sistema di informazione, prevenzione e sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto della Società.

Nella predisposizione del presente Modello, VAF ha inoltre tenuto conto delle indicazioni contenute nelle “Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo” emanate da Confindustria, approvate nella loro prima versione dal Consiglio Direttivo della Confederazione in data 6 febbraio 2002 e successivamente aggiornate il 24 maggio 2004, il 31 marzo 2008, nel marzo 2014, nel giugno 2021 e, da ultimo, nel marzo 2025.

La Società ha, inoltre, tenuto conto delle caratteristiche della propria struttura organizzativa e della natura del proprio business.

Principi metodologici

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale finalizzata a individuare le aree di attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire i rischi di reato individuati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il suo adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato dalle Linee Guida di Confindustria sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali formalizzate in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, con specifica attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- procedure operative, manuali e/o informatiche, che disciplinino lo svolgimento delle attività aziendali e prevedano adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo, ove necessario, specifici limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione idonei a segnalare tempestivamente eventuali criticità;
- adeguati programmi di informazione e formazione del personale.

Il sistema di controllo deve inoltre essere improntato ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- segregazione dei compiti, secondo il principio per cui nessun soggetto deve poter gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli effettuati.

B. INTEGRAZIONE CON PRINCIPI DI SOSTENIBILITA'

VAF si impegna a seguire una serie di regole interne che permettano di contribuire alla sostenibilità socio-ambientale intesa come l'influenza esercitata, dalla Società,

sull'ambiente e sulla comunità in cui la stessa risulti essere inserita che viene rappresentato attraverso il proprio report di sostenibilità e più specificamente:

- **A livello Sociale**

Si impegna a creare:

- un clima all'interno dell'azienda sicuro e motivante, aumentando i rapporti basati sulla fiducia reciproca;
- una rigorosa osservanza delle leggi, dei contratti e degli impegni assunti con le figure in contatto che siano dipendenti, fornitori o clienti;
- la correttezza nei rapporti nei confronti dei dipendenti, degli agenti e dei collaboratori
- l'impegno per la trasparenza nell'offerta dei servizi e nelle informazioni fornite
- lo sviluppo di attività e di business sostenibili nel tempo.

VAF garantisce, pertanto, comportamenti finalizzati a:

- evitare pratiche discriminatorie o danneggianti la dignità delle persone e violazione dei diritti umani;
- rifiutare il lavoro minorile ed il lavoro forzato o obbligatorio;
- creare il rispetto delle libertà personali e degli ideali dei singoli soggetti in contatto con VAF;
- si impegna nell'offerta di un impiego dignitoso.
- garantire la libertà.
- garantire che l'organizzazione deve rispettare la libertà di associazione e diritto effettivo alla contrattazione collettiva.

La Società, pertanto, è consapevole del ruolo e delle responsabilità come azienda nel contesto sociale nel quale risulta essere inserita mirando alla promozione ed allo sviluppo del territorio e del tessuto sociale di riferimento.

- **A livello Ambientale**

La Società si impegna attivamente nel rispettare l'integrazione del proprio business con le politiche ambientali, l'attuazione di azioni di gestione di rispetto ambientale ed

infine di promuovere la responsabilità ambientale nei soggetti interni ed esterni in contatto con il proprio business:

- monitorando e riducendo le proprie emissioni attraverso politiche di efficienza energetica coerenti con la lotta al cambiamento climatico;
- ottimizzando il consumo di energia e di materie prime;
- utilizzando adeguati sistemi di trattamento e smaltimento dei rifiuti;
- privilegiando collaborazione di fornitori virtuosi ed attenti alle questioni ambientali.

Tutti i dipendenti sono tenuti a minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività ed utilizzare le attrezzature, le strutture aziendali in modo più efficiente possibile.

La Sostenibilità Sociale viene intesa dalla Società come espressione di principi di **EQUITÀ E TRASPARENZA**.

Le predette informazione vengono sottoposte ad asseverazione da parte delle Società di Informazione a garanzia della correttezza delle informazioni trasmesse.

C. OBIETTIVI E FASI DEL PROGETTO DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

L'attività di mappatura ha consentito di individuare le attività sensibili, valutare i rischi di commissione dei reati presupposto e verificare l'adeguatezza dei presidi di controllo esistenti, anche attraverso la determinazione del livello di rischio residuo.

L'obiettivo primario del progetto è quello di attivare un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire e ridurre, per quanto possibile, il rischio di commissione dei reati nell'ambito delle attività aziendali e, conseguentemente, ad evitare l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto. Il progetto di predisposizione del Modello è stato articolato nelle seguenti fasi principali.

1. Formalizzazione del Modello

La prima fase ha avuto quale obiettivo specifico la formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine è stata effettuata una mappatura delle aree aziendali a rischio reato, finalizzata all'individuazione delle attività sensibili e alla valutazione del grado di adeguatezza dei protocolli e dei presidi di controllo esistenti, al fine di prevenire e ridurre i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto.

All'esito di tale analisi sono stati individuati e realizzati gli interventi migliorativi ritenuti necessari per rafforzare il sistema di controllo interno.

2. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

La seconda fase ha riguardato l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, una volta individuati i requisiti organizzativi necessari per il corretto funzionamento dell'Organismo (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione), si è proceduto all'individuazione delle figure maggiormente idonee a ricoprire tale ruolo, alla formalizzazione delle relative attribuzioni e responsabilità e alla definizione delle modalità operative con cui tali funzioni devono essere esercitate.

3.2 LA MAPPATURA DELLE AREE AZIENDALI A RISCHIO

VAF ha quale proprio oggetto sociale l'esecuzione in conto proprio e l'assunzione di appalti e subappalti per conto terzi (enti pubblici e/o privati) di lavoro d'armamento ferroviario, di costruzione e manutenzione di linee ferroviarie, nonché l'esecuzione in conto proprio e l'assunzione di appalti e subappalti per conto terzi di lavori edili e stradali in genere, la movimentazione di materiali inerti, pietrisco, terra residui di demolizioni e lavori di manovalanza generica, di noleggio e di locazione di attrezzature e macchinari.

Essa può svolgere, oltre all'attività caratteristica, tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari ritenute necessarie ed opportune per il conseguimento dell'oggetto sociale

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 6.2, lettera (a), del Decreto, Valsecchi ha provveduto all'elaborazione della mappatura delle aree aziendali a rischio reato (c.d. "Attività Sensibili").

Obiettivo di questa fase è stato l'analisi del contesto aziendale, per verificare dove (in quale aree/settori aziendali di attività) e secondo quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal Decreto.

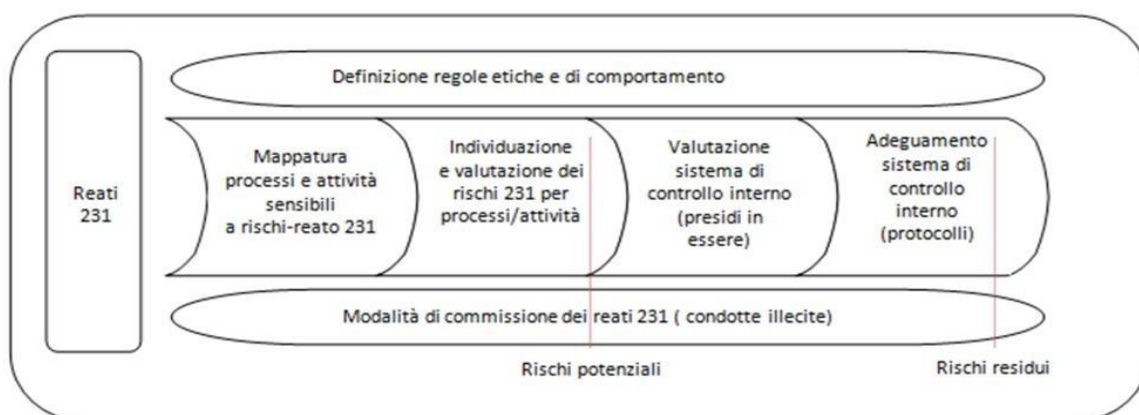
Il risultato di tale verifica si è concretizzato in un elenco delle attività che, in considerazione dei loro specifici contenuti, risultano essere più esposte al rischio potenziale di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Inoltre, le procedure interne sono state fatte oggetto di specifica analisi, nella quale si è valutato, per ciascuna di esse, che il livello dei controlli interni fosse adeguato al corrispondente livello di rischio. Ciò ha comportato l'adozione di correttivi finalizzati a garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

L'elaborazione di detta mappatura, si è sviluppata sulla base dell'elenco dei singoli reati sanzionati ai sensi del decreto.

Ad ognuno di questi si è provveduto ad associare i processi aziendali nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbe concretarsi la relativa commissione.

La mappatura delle Attività Sensibili in tal modo ottenuta è chiaramente da interpretarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi infatti escludere ulteriori ampliamenti dell'ambito applicativo del Decreto (reati ambientali, corruzione nel settore privato, ecc.), così come evoluzioni processuali e/o organizzative della Società, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.



3.3 STRUTTURA, MODIFICA E DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di una **Parte Generale**, nella quale sono descritte le finalità ed i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali, e di una **Parte Speciale**, contenente la descrizione delle fattispecie di reato sanzionate ai sensi del Decreto che potrebbero essere commesse nell'ambito delle Attività Sensibili della Società, nonché l'esame e la mappatura dei processi a rischio (rapporto delle interviste che costituisce parte integrante del presente Modello).

In particolare, il documento, nella sua parte generale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del Decreto, descrive l'attività compiuta per la predisposizione del Modello e ne illustra gli elementi costitutivi.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV"), nell'esercizio dei suoi poteri, avrà facoltà di chiedere a VAF di aggiungere, come allegati del presente documento, ulteriori parti speciali dello stesso.

In quanto atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle previsioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno di competenza dell'organo amministrativo di VAF di VAF, ivi compreso l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato previste in futuro dal D. Lgs. 231/2001.

La disciplina e/o la conoscenza del presente documento si applica a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e quindi ai componenti degli organi amministrativi ed ai dipendenti della Società, nonché, ove possibile, ai consulenti esterni, ai *partners* commerciali e finanziari, ai fornitori, ai clienti e – in generale – a tutti i terzi con i quali la Società intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali.

Il Modello è condiviso con i Dirigenti interessati delle “aree di rischio” che si impegnano ad informare i propri collaboratori degli scopi ed obiettivi perseguiti dal medesimo.

La Società si impegna a facilitare ed a promuovere la conoscenza del Modello da parte dei suoi destinatari ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti, ed a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso. Ogni comportamento contrario alla lettera ed allo spirito del presente documento sarà sanzionato in conformità con quanto qui previsto.

3.4 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

In conformità alla normativa in vigore, VAF considera il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” come il complesso dei protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono *“diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”* (di seguito i “Protocolli”).

Nell’identificazione dei Protocolli, come innanzi indicato, la Società ha accolto integralmente, come innanzi detto, le indicazioni fornite in argomento dalle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Secondo tale approccio, sono gli elementi costitutivi del Modello:

- 1) la Parte Generale del Modello, che descrive il sistema di governance, i principi di funzionamento e le modalità di attuazione del Modello;
- 2) le Parti Speciali del Modello, contenenti la disciplina dei presidi di controllo con riferimento alle diverse categorie di reati presupposto previste dal D.Lgs. 231/2001;
- 3) lo statuto sociale;
- 4) il Codice Etico;
- 5) l’organizzazione gerarchico-funzionale aziendale (come da organigrammi interni - l’assetto organizzativo formalizzato mediante organigramma aziendale rappresenta uno degli strumenti **fondamentali per garantire la** corretta attribuzione delle responsabilità e la tracciabilità dei processi decisionali);
- 6) Il Documento di Valutazione dei rischi;
- 7) le politiche e le procedure aziendali (le procedure del Sistema di Gestione Integrato costituiscono parte integrante del sistema dei protocolli preventivi richiamati dal Modello);

- 8) il sistema delle deleghe e delle procure per l'esercizio di poteri delegati (esplicitato nel rapporto di risk assessment e in coerenza con quanto descritto nella sezione dedicata al collegamento tra Modello e RA);
- 9) i sistemi di gestione esistenti (UNI ISO 9001-14001-37001-45001- UNI PDR 125/22- OHSAS SA 80000);
- 10) bilancio di sostenibilità o politiche di sostenibilità (ove presente);
- 11) la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- 12) canale di segnalazione whistleblowing;
- 13) il sistema disciplinare;
- 14) l'Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico della società.

VAF è dichiaratamente impegnata a promuovere alti livelli qualitativi – in senso etico – di gestione delle proprie attività.

In quest'ottica, la Società ha provveduto all'elaborazione ed alla pubblicazione di un Codice Etico, formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del Modello 231 e confermato dal nuovo Organo Amministrativo in data 4.05.2026 e ratificato dal nuovo organo amministrativo nelle date innanzi indicate nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dall'azienda per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

In particolare, il Codice Etico indica oggi, quali suoi contenuti principali:

- i valori morali ispiratori dell'attività della Società;
- il comportamento nel lavoro;
- il comportamento negli affari;
- la gestione dei conflitti di interesse;
- i provvedimenti aziendali in caso di inosservanza delle norme.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i dipendenti di VAF, così come per tutti i suoi clienti e fornitori, cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, VAF ha deciso di:

- distribuirlo a tutti i dipendenti, nonché a tutti i membri dell'organo amministrativo;
- informativa ai clienti e fornitori;
- inserirlo nel sito web aziendale.

L'adesione di terzi (non dipendenti) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti è assicurata mediante l'inserimento di specifiche clausole contrattuali che disciplinano il rapporto di collaborazione o di ogni altro tipo che si venga ad instaurarsi con la Società.

Gli organi di riferimento per l'attuazione del Codice Etico, in esso contemplati, hanno lo scopo di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice stesso, nonché fornirne la relativa interpretazione.

In particolare, rientrano nelle attività istituzionali di detti organi:

- diffondere con la massima incisività e operatività il Codice Etico presso i dipendenti della Società, i clienti, i fornitori, ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi;
- fornire supporto interpretativo, attuativo e valutativo del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Codice Etico, provvedendo nel caso di infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL;
- proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- segnalare ai Dirigenti competenti le eventuali situazioni anomale, al fine di adottare i necessari provvedimenti correttivi.

WHISTLEBLOWING

Introduzione del whistleblowing in Italia

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (di seguito, "Legge"), che è stata adottata, dopo un iter legislativo avviato nel 2015, con l'intento di riformare la materia del whistleblowing nel settore pubblico e in quello privato, sopperendo così a uno scenario definito dalla Commissione Europea dal "carattere piuttosto generico e non esaustivo".

Per quanto attiene al settore privato, la Legge ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del 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" (in prosieguo, "Decreto 231"), al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

Inoltre, entrava in vigore il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 e delle Linee guida ANAC in materia di whistleblowing

(Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023) con il quale si disponevano adempimenti, in capo alle Società anche di diritto privato, di adempimenti in tema di Whistleblowing.

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto 231, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del Decreto 231 (di seguito, “Modello”) dovranno essere integrati al fine di prevedere misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall’obbligo – previsto dall’art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del Decreto 231 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di “presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”.

Sistema di whistleblowing

VAF al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di whistleblowing tenendo conto delle “Disposizioni dell’art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis e del D.Lgs. n. 24/2023.

Pertanto VAF:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all’art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato da VAF è citato nel Codice Etico della Società e regolamentato da specifica procedura. Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all’Ispettorato Nazionale del Lavoro. Infine, ai sensi del comma 2-quater, l’eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

L’organizzazione gerarchico-funzionale aziendale.

VAF dispone di un’organizzazione gerarchica del lavoro che consente la chiara definizione di:

1. linee di dipendenza e riporto;
2. attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;

3. contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tali fini, tutte le informazioni aziendali sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate in organigrammi aggiornati alle variazioni organizzative.

Nei predetti organigrammi sono identificate le varie aree di attività aziendale delle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni; si dà atto che la società ha in corso un attento processo di revisione del complessivo sistema whistleblowing, anche al fine di assicurare la piena conformità alle ultime linee guida e norme applicative emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, dal Garante Privacy e da Confindustria.

Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

Al fine di favorire una chiara attribuzione dei livelli di responsabilità, VAF si avvale, altresì, di sistemi informatici le cui logiche sono allineate alle suddivisioni di ruoli previste dalla struttura organizzativa. In tali sistemi informatici sono configurate specifiche architetture di accesso dirette a garantire che, determinate attività, possano essere realizzate esclusivamente dalle risorse espressamente autorizzate alla loro esecuzione.

I Sistemi di gestione esistenti

Il sistema adottato dalla Società si fonda su procedure formalizzate, istruzioni operative e registrazioni documentali che disciplinano i principali processi aziendali, tra cui:

- gestione delle commesse e delle attività operative di cantiere;
- gestione della qualità e del controllo delle prestazioni;
- gestione dei fornitori e dei subappaltatori;
- gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- gestione ambientale e dei rifiuti;
- gestione dei rischi di corruzione e dei rapporti con soggetti pubblici e privati;
- gestione delle risorse umane, della formazione e delle competenze;
- gestione documentale e dei flussi informativi.

Il sistema è improntato ai principi di:

- tracciabilità delle attività;
- segregazione dei ruoli e delle responsabilità;
- monitoraggio continuo e miglioramento;
- gestione preventiva dei rischi.

Certificazioni adottate

UNI EN ISO 9001 – Sistema di gestione per la qualità

Finalizzata a garantire:

- la standardizzazione dei processi aziendali;

- il controllo della qualità delle prestazioni;
- la soddisfazione del cliente;
- la tracciabilità delle attività operative.

Rilevanza ai fini 231:

presidio dei rischi organizzativi e documentali (reati societari, flussi informativi, gestione commesse).

UNI EN ISO 14001 – Sistema di gestione ambientale

Finalizzata a:

- gestione degli impatti ambientali delle attività;
- controllo della gestione dei rifiuti;
- prevenzione di eventi di inquinamento;
- monitoraggio della conformità normativa ambientale.

Rilevanza ai fini 231:

presidio dei rischi di cui all'art. 25-undecies (reati ambientali).

UNI EN ISO 45001 – Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro

Finalizzata a:

- prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- gestione dei rischi di cantiere;
- definizione di ruoli e responsabilità in materia di sicurezza;
- monitoraggio e miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Rilevanza ai fini 231:

presidio dei reati di cui all'art. 25-septies.

UNI EN ISO 37001 – Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione

Finalizzata a:

- prevenzione dei fenomeni corruttivi;
- gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con soggetti privati;
- controllo su fornitori, subappaltatori e intermediari;
- tracciabilità dei processi decisionali e autorizzativi.

Rilevanza ai fini 231:

presidio dei reati contro la PA e della corruzione tra privati.

UNI/PdR 125:2022 – Sistema di gestione per la parità di genere

Finalizzata a:

- promozione dell'equità e inclusione nei processi aziendali;
- trasparenza nella gestione delle risorse umane;
- prevenzione di discriminazioni.

Rilevanza ai fini 231:

rafforzamento del sistema etico e dei presidi organizzativi.

SA 8000 – Sistema di gestione della responsabilità sociale

Finalizzata a:

- tutela dei diritti dei lavoratori;
- prevenzione del lavoro irregolare o non conforme;

- rispetto degli standard etici nella filiera;
- controllo delle condizioni di lavoro anche nei subappalti.

Rilevanza ai fini 231:

presidio dei rischi connessi a lavoro irregolare e responsabilità nella filiera.

Integrazione con il Modello 231

I sistemi di gestione adottati dalla Società risultano integrati con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ne rafforzano l'efficacia attraverso:

- formalizzazione dei processi aziendali;
- tracciabilità delle attività e delle decisioni;
- definizione chiara di ruoli e responsabilità;
- attivazione di controlli operativi e documentali;
- gestione strutturata dei rischi;
- attività di audit interno ed esterno;
- monitoraggio continuo e miglioramento dei processi.

Le politiche e le procedure aziendali.

VAF persegue l'obiettivo di fornire a tutti i suoi dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività aziendali e dei vincoli ai quali attenersi ciò anche in perfetta adesione alla normativa del settore.

A tale proposito, la Società cura l'elaborazione di procedure interne, a supporto dei sistemi di gestione sopra indicati, finalizzate ad assicurare:

1. la liceità e l'eticità dei comportamenti;
2. la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della Società;
3. la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
4. un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
5. adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
6. la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, particolare attenzione è stata dedicata alla formalizzazione e regolamentazione dei processi aziendali maggiormente esposti ai rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con specifico riferimento alle attività connesse alla gestione delle commesse e dei cantieri, ai rapporti con soggetti pubblici (anche in via indiretta), alla gestione dei subappalti e dei fornitori, agli acquisti, ai flussi finanziari e agli aspetti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali processi, in considerazione della natura operativa delle attività svolte dalla Società, risultano tra quelli a maggiore esposizione ai rischi 231 e sono, pertanto, oggetto di specifica proceduralizzazione nell'ambito del sistema di gestione aziendale.

In dettaglio, il flusso procedurale è stato configurato in modo da garantire, quali principali momenti di controllo interno:

1. il rispetto di comportamenti etici e di anticorruzione nei rapporti con soggetti pubblici;
2. la rispondenza delle singole operazioni di acquisto alle previsioni del budget, così da assicurare l'utilizzo delle disponibilità economiche della Società per fini aziendali;
3. la netta separazione organizzativa tra le funzioni preposte all'acquisto e alla scelta del fornitore e la funzione autorizzata ad effettuare i pagamenti;
4. gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità sia alle Linee Guida UNI-INAIL e/o alla norma UNI ISO 45001 sia alla normativa vigente applicabile (D.Lgs. 81/2008);
5. tracciabilità dei flussi finanziari;
6. tracciabilità dei servizi resi.

In molti casi la proceduralizzazione delle attività è, inoltre, garantita dalle logiche dei sistemi informatici utilizzati dalla Società, che incorporano i flussi di processo e le rispettive attribuzioni di responsabilità, il cui rispetto è in tali casi vincolante.

Ognuno di questi sistemi contiene infatti al proprio interno, pur con diversi livelli di dettaglio:

1. flussi di processo che vincolano gli utilizzatori a seguire la successione di passaggi procedurali previsti dalla normativa interna;
2. profili di sicurezza utente, per l'accesso e l'uso del sistema, che permettono di effettuare le singole attività esclusivamente alle risorse appositamente designate;
3. specifiche modalità per la tracciatura dei dati, per cui anche a posteriori è possibile risalire alle risorse che hanno materialmente eseguito specifiche attività.

Il sistema di deleghe e procure per l'esercizio di poteri delegati.

Il sistema delle deleghe e procure adottato dalla Società è coerente con l'assetto organizzativo aziendale e garantisce la chiara attribuzione di responsabilità e poteri autorizzativi.

Al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative, VAF ha adottato un sistema formalizzato di deleghe e procure, volto ad attribuire in modo chiaro e coerente poteri autorizzativi e di rappresentanza.

In particolare, la Società conferisce specifici poteri autorizzativi interni (c.d. "deleghe"), nonché poteri di rappresentanza verso l'esterno (c.d. "procure"), in coerenza con l'assetto organizzativo e con le responsabilità assegnate.

Il sistema di deleghe e procure è improntato ai principi di:

- chiarezza e formalizzazione dei poteri attribuiti;
- coerenza tra responsabilità assegnate e poteri conferiti;
- tracciabilità e verificabilità delle decisioni assunte.

Lo stesso è definito e aggiornato in funzione delle esigenze organizzative aziendali ed è oggetto di analisi e valutazione nell'ambito delle attività di Risk Assessment, al quale si rinvia per una descrizione aggiornata degli assetti e dei relativi poteri.

In particolare, VAF ha adottato un sistema di Procure e Deleghe pienamente coerente con la filosofia organizzativa e finalizzato alla costituzione di un valido strumento in termini di controllo interno.

Risvolti pratici di queste linee guida sono stati l'inclusione, nel sistema di Procure e Deleghe, di un organico insieme di vincoli di carattere operativo.

Il sistema, oltre ad essere pienamente conforme alle norme giuridiche applicabili alle vigenti disposizioni statutarie, rafforza l'efficacia complessiva degli strumenti di controllo interno a VAF, contenendo vincoli di carattere:

1. Qualitativo

Ogni soggetto destinatario di Deleghe o di Procure ha la possibilità di esercitare i poteri conferiti esclusivamente nelle aree funzionali di propria competenza;

2. Quantitativo

Sono specificati gli importi massimi entro i quali le Procure e le Deleghe possono essere esercitate, con una definizione delle soglie differenziate in relazione alle specifiche esigenze di business. Superate tali soglie, il potere di firma/approvazione/decisione viene attribuito all'organo amministrativo.

Piano di comunicazione al personale e sua formazione.

Per garantire l'efficacia del Modello, VAF si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti, e collaboratori della società e per la loro formazione.

A. Comunicazione e formazione verso i dipendenti

- Comunicazione tramite *e-mail*, o *strumenti affini*, al momento dell'adozione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una informativa da parte della Direzione per comunicare che VAF si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, allegando copia del Modello stesso.

Tale informativa avrà in allegato un modulo di presa visione da trasmettere all'ODV debitamente sottoscritto a cura del dipendente in indirizzo.

- Consegna ai nuovi dipendenti della documentazione sopra descritta, e inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato.
- Presentazione in aula a beneficio dei responsabili operativi della Società nel corso della quale:
 - si informa in merito alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
 - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
 - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'ODV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.
 - Sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001) dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da VAF.

B. Comunicazione e formazione verso fornitori e consulenti

- Inserimento di specifica clausola contrattuale, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):
 - di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto dello stesso;
 - di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.

4. DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applica a tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, nell'interesse o a vantaggio di VAF o che intrattengono rapporti con la Società nello svolgimento delle attività aziendali.

Sono destinatari del Modello, in particolare:

- i componenti degli organi sociali;
- i soggetti che svolgono funzioni di direzione o amministrazione della Società;

- i soggetti muniti di poteri di rappresentanza, decisione o controllo;
- i dipendenti della Società, indipendentemente dalla tipologia contrattuale;
- i collaboratori, consulenti e professionisti che operano per conto della Società;
- i fornitori e partner commerciali, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società;
- eventuali soggetti operanti nell'ambito dei rapporti infragruppo, laddove coinvolti nello svolgimento di attività sensibili rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Tutti i destinatari sono tenuti a:

- conoscere i contenuti del Modello;
- rispettarne i principi e le prescrizioni;
- contribuire alla sua efficace attuazione;
- segnalare eventuali violazioni o comportamenti non conformi.

Obblighi Specifici dei Soggetti Apicali

I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società sono tenuti a:

- assicurare la corretta applicazione del Modello nell'ambito delle attività di propria competenza;
- promuovere la diffusione della cultura della legalità e del controllo interno;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza;
- garantire la trasmissione dei flussi informativi previsti dal Modello.

Obblighi Dei Dipendenti e Collaboratori

I dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a:

- osservare le disposizioni del Modello;
- attenersi alle procedure aziendali;
- segnalare eventuali anomalie o violazioni;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle attività di verifica.

Destinatari Esterni

Nei confronti dei consulenti, fornitori, partner commerciali e altri soggetti terzi che operano con la Società, VAF promuove la conoscenza dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

A tal fine la Società:

- richiede il rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza;
- può inserire specifiche clausole contrattuali di impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico;
- può adottare misure contrattuali in caso di violazione dei principi ivi contenuti.

5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti illeciti in generale, ed in particolare quelli che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico di VAF;
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali, le disposizioni particolari contenute nelle Parti Speciali, le procedure e i protocolli adottati ai sensi del Modello.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle deliberazioni dell'organo amministrativo di VAF;

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono, altresì, ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono - e saranno - scelti tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela con i soci e con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

I componenti interni non potranno essere scelti tra dirigenti responsabili di funzioni che abbiano attinenza

con le aree aziendali a rischio di reato e, in ogni caso, non dovranno appartenere alle aree di business aziendale.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

In ossequio alle prescrizioni del Decreto, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, VAF ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza di natura collegiale, interno alla Società, dotato di autonomia ed indipendenza dagli altri organi societari e di controllo interno.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente all'organo amministrativo.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, approvato con delibera dell'organo amministrativo, su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto all'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'organo amministrativo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, provvisti dei requisiti di:

- autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting all'organo amministrativo.
- professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

In tema di professionalità, nell'Organismo di Vigilanza saranno presenti almeno:

- competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nell'identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze gestionali: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli correlati.
- competenze ispettive: esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e sono in ogni caso rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento delle proprie attività, che comunica all'organo amministrativo.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. n 231/2001a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- essere destinatari di un provvedimento di applicazione di una sanzione in sede amministrativa per uno degli illeciti amministrativi di cui agli articoli 185, 187-bis e 187-ter del TUF;
- sussistenza, per il Presidente, di cause di ineleggibilità ai sensi degli artt. 2399 lett. c e 2409 septiesdecies c.c.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa, mediante un'apposita delibera dell'Organo amministrativo e con l'approvazione del Collegio Sindacale/ Sindaco Unico.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità, operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- il venir meno dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 3 lett. b) del Decreto;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, l'Organo Amministrativo provvederà contestualmente alla revoca, a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato al fine di assicurare continuità di azione dello stesso.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'Organo Amministrativo, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre - sentito il Collegio Sindacale/ Sindaco Unico - la sospensione di poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso di almeno 3 mesi), previa motivata comunicazione all'Organo Amministrativo per iscritto, con copia conoscenza al Collegio Sindacale/ Sindaco Unico.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del membro dell'Organismo, l'Organo Amministrativo provvede a deliberare la nomina del sostituto, senza ritardo.

È facoltà della società e dell'unico componente dell'Organismo di Vigilanza cessare concordemente l'incarico prima della sua naturale scadenza.

In tale ipotesi l'Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino al suo rinnovo o all'insediamento del nuovo Organismo.

Sono stati, inoltre, definiti i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e le modalità di raccordo con le funzioni aziendali coinvolte nelle attività sensibili.

6.2 Obblighi di diligenza e riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi - e si astengono da ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.lgs. 231/01. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003 n.196 come modificato dal D.Lgs 101/2018 e con il GDPR 679/2016.

6.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;

- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- propone l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la direzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.
- Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo può avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, della Funzione Internal Auditing della società e delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività indicate ricorrere a collaborazioni esterne specialistiche.

L'Organismo potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo.

6.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'organo amministrativo della Società, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- periodicamente, con cadenza semestrale ;
- con tempestività ove occorra comunicare fatti e/o risultanze che necessitano un pronto intervento da parte dell'organo medesimo

L'OdV di VAF si riunisce almeno con cadenza bimestrale e potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

6.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Per ciascuna "area a rischio reato" saranno identificati uno o più "Responsabili Interni" che dovranno, tra l'altro, fornire all'OdV i flussi informativi periodici definiti. Anche nel caso in cui, nel periodo selezionato, non vi siano state segnalazioni significative da comunicare dovrà essere inviata una segnalazione "negativa".

E' stato istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente odv@valsecchiarmamentoferroviario.com, al quale potranno essere inviate eventuali segnalazioni. Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti nonché risulta essere presente il canale di segnalazione Whistleblowing presente sul sito aziendale.

Inoltre, le segnalazioni potranno essere inviate presso il seguente indirizzo:

Valsecchi Armamento Ferroviario Srl.

Via Nuova Valassina 5/3

22046 Merone (CO)

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi

- compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

Principi generali

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza lo svolgimento efficace delle proprie funzioni di vigilanza sull'efficace attuazione e sull'osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento, VAF garantisce un sistema strutturato di flussi informativi verso l'Organismo stesso.

Tali flussi informativi costituiscono uno strumento essenziale per assicurare:

- il monitoraggio dei processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- la verifica dell'effettiva applicazione del Modello;
- la rilevazione tempestiva di eventuali criticità;
- il miglioramento continuo del sistema di controllo interno.

I flussi informativi sono trasmessi all'Organismo di Vigilanza secondo modalità tali da garantirne:

- completezza;
- tempestività;
- tracciabilità;
- riservatezza.

Tipologie di flussi informativi

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- flussi informativi periodici;
- flussi informativi su evento;
- flussi informativi su richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Flussi informativi periodici

Sono trasmessi all'Organismo di Vigilanza, con periodicità definita o comunque su base regolare, informazioni rilevanti relative ai principali processi sensibili.

Rientrano tra i flussi informativi periodici, a titolo esemplificativo:

- esiti degli audit interni effettuati nell'ambito dei sistemi di gestione certificati;
- esiti delle verifiche degli organismi di certificazione;
- risultanze del riesame della Direzione;
- segnalazioni di non conformità significative;
- andamento degli infortuni sul lavoro e dei quasi infortuni;

- informazioni relative a eventuali eventi ambientali rilevanti;
- aggiornamenti relativi al sistema delle deleghe e procure;
- informazioni rilevanti relative ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- contenziosi significativi in essere;
- eventuali criticità emerse nei processi amministrativo-contabili;
- report relativi all'attuazione delle procedure aziendali rilevanti ai fini 231.

Flussi informativi su evento

Devono essere trasmesse tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni relative a eventi che possano incidere sull'efficacia del Modello o esporre la Società al rischio di commissione dei reati presupposto.

In particolare, devono essere comunicati:

- violazioni, anche presunte, del Modello 231;
- violazioni del Codice Etico;
- procedimenti disciplinari avviati per fatti rilevanti ai fini 231;
- provvedimenti o notizie provenienti da autorità giudiziarie o amministrative;
- accessi ispettivi da parte di Autorità pubbliche;
- incidenti sul lavoro di particolare gravità;
- eventi ambientali rilevanti;
- contestazioni significative da parte di clienti o enti certificatori;
- anomalie nei flussi finanziari;
- operazioni societarie straordinarie;
- operazioni con parti correlate rilevanti;
- criticità nella gestione dei rapporti infragruppo;
- segnalazioni ricevute tramite il sistema di whistleblowing.

Flussi informativi su richiesta dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza può richiedere in qualsiasi momento informazioni, dati o documentazione ritenuti necessari per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali. Le funzioni aziendali interessate sono tenute a fornire tempestivo riscontro alle richieste ricevute.

Modalità di trasmissione delle informazioni

Le informazioni dirette all'Organismo di Vigilanza sono trasmesse secondo modalità idonee a garantire la riservatezza delle comunicazioni e la tracciabilità delle informazioni trasmesse. L'Organismo di Vigilanza può definire specifiche modalità operative per la gestione dei flussi informativi, anche mediante:

- casella di posta elettronica dedicata;
- canali interni riservati;
- incontri periodici con le funzioni aziendali.

Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del Modello possono trasmettere all'Organismo di Vigilanza segnalazioni relative a:

- violazioni del Modello;

- comportamenti non conformi al Codice Etico;
- situazioni potenzialmente rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di tutela del segnalante e in coerenza con la procedura aziendale di whistleblowing adottata dalla Società.

6.6 Collaboratori interni ed esterni

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza e riservatezza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza, di cui all'art. 6.

6.7 Responsabilità

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

Le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dell'Organismo di Vigilanza che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello sono sanzionabili come disposto dal Sistema Disciplinare.

6.8 Validità Delle Deliberazioni

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono valide a decorrere dall'adozione e approvazione dall'unico componente costituente l'Organismo.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto d'interesse tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse della Società e quello personale, deve darne comunicazione immediata al referente interno affinché riporti la circostanza all'Organo amministrativo per le relative determinazioni.

7. DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero. Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente - che abbia sede in Italia - può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati – contemplati dallo stesso Decreto – commessi

all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verificaione, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale, con riferimento alla punibilità dei reati commessi all'estero, si devono essere verificate (nell'Allegato B – “Articoli del Codice Penale richiamati dall'art. 4 del D.Lgs. 231/2001”, sono descritte le fattispecie dei reati);
- non si procede nei confronti dell'Ente nello Stato in cui è stato commesso il fatto.

8. COLLEGAMENTO TRA MODELLO 231 E RISK ASSESMENT E GAP ANALYSIS

Ai fini della piena efficacia del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, VAF ha adottato un Rapporto di Risk Assessment e Gap Analysis (di seguito “RA”), documento separato ma strettamente integrato al Modello, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Il Risk Assessment rappresenta lo strumento attraverso il quale la Società:

- identifica i processi aziendali esposti al rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- analizza le attività sensibili e le correlate potenziali modalità di realizzazione degli illeciti;
- valuta il sistema dei controlli esistenti e la loro adeguatezza;
- individua eventuali gap e definisce le conseguenti azioni di miglioramento;
- aggiorna il catalogo dei reati applicabili in relazione all'evoluzione normativa, organizzativa e tecnologica.

Il RA è redatto sulla base di:

- analisi documentale,
- interviste ai responsabili di funzione,
- esame dei sistemi di gestione certificati,
- rilevazione delle attività operative effettivamente svolte,
- verifica dei presidi di controllo esistenti.

Funzione del Risk Assessment nel Modello

Il RA assolve alla funzione di:

- fondamento metodologico del Modello 231;
- riferimento operativo per le aree sensibili e gli standard di controllo;

- base per la definizione dei Protocolli 231 e delle procedure organizzative;
- supporto per la predisposizione del Piano annuale di Vigilanza dell'OdV.

Il Modello 231, nella Parte Generale, richiama pertanto la mappatura dei rischi contenuta nel RA e rinvia al medesimo documento per il dettaglio di:

- processi aziendali,
- attività sensibili,
- livelli di rischio,
- presidi e controlli preventivi.

Aggiornamento del Risk Assessment

Il Risk Assessment ha natura dinamica ed è aggiornato:

- periodicamente, almeno ogni due anni;
- in occasione di modifiche organizzative o societarie rilevanti;
- a seguito di variazioni normative (es. introduzione di nuovi reati presupposto);
- su proposta dell'Organismo di Vigilanza;
- in presenza di eventi che evidenzino la necessità di un adeguamento dei controlli interni.

L'aggiornamento del RA non richiede la modifica formale del Modello 231, salvo nei casi in cui l'evoluzione del rischio imponga un adeguamento sostanziale delle regole organizzative e dei protocolli.

Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza:

- esamina e valida il Risk Assessment nelle sue versioni iniziali e aggiornate;
- verifica la coerenza tra mappatura dei rischi e sistema dei controlli aziendali;
- utilizza la mappatura per definire il proprio Piano di Vigilanza;
- riceve i flussi informativi relativi all'evoluzione dei processi aziendali e degli standard di controllo;
- propone aggiornamenti del Risk Assessment e del Modello, se necessari.

9. SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATI E CERTIFICAZIONI AZIENDALI RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001

I sistemi certificati adottati dalla Società sono gestiti in forma integrata all'interno del Sistema di Gestione Aziendale, secondo una logica coordinata di presidio dei processi e dei rischi operativi.

Pertanto, VAF S.r.l. ha adottato un **Sistema di Gestione Integrato** finalizzato al miglioramento continuo dei processi aziendali, alla qualità dei prodotti realizzati, alla tutela dell'ambiente, alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla conformità normativa applicabile. Tale sistema rappresenta un presidio organizzativo strutturato che si integra con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, contribuendo al rafforzamento dei controlli interni, della tracciabilità dei processi e della prevenzione dei rischi di reato.

In particolare, la Società ha implementato:

- un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla UNI EN ISO 9001;
- un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla UNI EN ISO 14001;
- un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla UNI EN ISO 45001;
- un Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla UNI EN ISO 37001;
- Sistema di Gestione dell'energia conforme alla UNI EN ISO 50001;
- SA8000;
- UNI PDR 125.

I sistemi certificati adottati dalla Società sono gestiti in forma integrata all'interno del Sistema di Gestione Aziendale, secondo una logica coordinata di presidio dei processi e dei rischi operativi.

Sistema di Gestione Integrato Qualità – Ambiente – Sicurezza

Il Sistema di Gestione Integrato adottato da VAF è finalizzato a garantire:

- la standardizzazione e formalizzazione dei processi aziendali;
- la definizione chiara di ruoli, responsabilità e flussi decisionali;
- la tracciabilità delle attività tecniche, produttive e amministrative;
- il controllo dei processi di progettazione e industrializzazione;
- la gestione strutturata delle non conformità;
- la prevenzione dei rischi ambientali e di sicurezza;
- il miglioramento continuo delle performance aziendali.

Il sistema prevede, tra l'altro:

- procedure operative formalizzate;
- controllo documentale strutturato;
- audit interni periodici;
- riesame della Direzione;
- monitoraggio indicatori di performance;
- gestione rischi e opportunità;
- controllo dei fornitori qualificati;
- gestione delle attrezzature e dei processi produttivi;
- gestione aspetti ambientali e sicurezza sul lavoro.

Tali elementi costituiscono presidi organizzativi coerenti con i principi del Modello 231, in quanto favoriscono:

- la tracciabilità delle decisioni;
- la segregazione delle responsabilità;
- la verificabilità delle operazioni;
- la documentazione delle attività sensibili;
- la prevenzione dei rischi reato in ambito tecnico-produttivo.

Il Sistema di Gestione Integrato è attuato attraverso procedure operative formalizzate (procedure PQ e istruzioni operative), che disciplinano i principali processi aziendali sensibili ai fini 231.

Integrazione tra sistemi certificati e Modello 231

Il Sistema di Gestione Integrato adottato da VAF contribuisce in modo significativo al rafforzamento del Modello 231, in quanto:

- introduce processi formalizzati e controllati;
- garantisce la tracciabilità delle attività tecniche e produttive;
- prevede audit interni periodici;
- assicura la segregazione dei compiti;
- disciplina la gestione della documentazione tecnica;
- regola i rapporti con fornitori qualificati;
- presidia la conformità normativa ambientale e sicurezza.

Le risultanze degli audit interni e delle verifiche degli organismi certificatori costituiscono flussi informativi rilevanti per l'Organismo di Vigilanza.

I protocolli e le procedure operative adottate nell'ambito dei sistemi di gestione certificati costituiscono parte integrante del sistema di prevenzione dei rischi disciplinato dal presente Modello e trovano specifica declinazione nelle Parti Speciali dedicate alle singole categorie di reato presupposto.

Impatti sull'efficacia del Modello 231

L'adozione del Sistema di Gestione Integrato rappresenta un elemento organizzativo particolarmente rilevante ai fini dell'efficacia del Modello 231, in quanto:

- rafforza la struttura dei controlli interni aziendali;
- favorisce la standardizzazione dei processi tecnici;
- migliora la tracciabilità delle attività sensibili;
- riduce il rischio di utilizzo improprio di documentazione tecnica;
- supporta la prevenzione dei reati ambientali e in materia di sicurezza.

10. CULTURA DEL CONTROLLO E SISTEMA DI PREVENZIONE DEI RISCHI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

VAF riconosce nella cultura del controllo interno un elemento fondamentale per garantire la correttezza, la trasparenza e la legalità nello svolgimento delle attività aziendali.

In tale prospettiva, la Società promuove un sistema organizzativo improntato:

- alla chiara attribuzione di responsabilità;
- alla tracciabilità dei processi decisionali;
- alla segregazione delle funzioni;
- alla formalizzazione delle procedure aziendali;
- al rispetto delle normative applicabili;
- alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

La diffusione della cultura del controllo costituisce parte integrante del sistema di governance aziendale ed è sostenuta attraverso l'adozione di strumenti organizzativi, procedurali e gestionali coerenti con i principi del Modello.

Il Sistema Di Controllo Interno Aziendale

Il sistema di controllo interno di VAF è costituito dall'insieme coordinato di:

- assetto organizzativo formalizzato;
- sistema delle deleghe e procure;
- procedure aziendali operative e gestionali;
- Codice Etico;
- Sistema di Gestione Integrato Qualità–Ambiente–Sicurezza-Anticorruzione-Energia;
- Sistema sociale SA 8000;
- sistema disciplinare;
- sistema di whistleblowing;
- attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi interni e verso l'Organismo di Vigilanza.

Tali strumenti concorrono congiuntamente a garantire:

- la prevenzione dei rischi operativi;
- la conformità normativa;
- la tracciabilità delle attività aziendali;
- la corretta gestione dei processi sensibili.

Il Ruolo delle Procedure aziendali nel sistema di Prevenzione 231

Le procedure aziendali adottate dalla Società rappresentano uno dei principali strumenti operativi di attuazione del Modello.

In particolare, esse:

- disciplinano lo svolgimento delle attività aziendali rilevanti;
- definiscono ruoli e responsabilità;
- garantiscono la tracciabilità delle operazioni;
- assicurano la segregazione dei compiti;
- prevedono controlli preventivi e successivi sulle attività sensibili.

Le procedure aziendali costituiscono pertanto parte integrante del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Collegamento tra cultura del controllo e parti speciali del Modello

Le Parti Speciali del Modello individuano le aree aziendali nell'ambito delle quali possono astrattamente configurarsi i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 e definiscono i principi di comportamento e i protocolli di controllo applicabili ai singoli processi sensibili. In tale contesto, la cultura del controllo rappresenta il presupposto organizzativo per l'effettiva attuazione delle misure preventive previste nelle Parti Speciali.

Le procedure operative aziendali, i sistemi di gestione certificati e i controlli interni formalizzati costituiscono infatti strumenti attuativi delle misure di prevenzione individuate nelle diverse sezioni della Parte Speciale del Modello, con particolare riferimento:

- alla gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- alla gestione dei processi tecnico-produttivi;
- alla gestione degli approvvigionamenti e dei fornitori;
- alla gestione degli adempimenti ambientali;
- alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro e gestione ambientale;
- alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria;
- alla gestione dei sistemi informativi aziendali;
- alla gestione dei rapporti infragruppo e delle operazioni con parti correlate.

Attraverso tali strumenti, la Società assicura la coerenza tra i principi generali del Modello e le misure operative di prevenzione previste nelle Parti Speciali.

Il ruolo dei destinatari del modello nella diffusione della cultura del controllo

La diffusione della cultura del controllo richiede il coinvolgimento attivo di tutti i destinatari del Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità.

In particolare:

- i soggetti apicali promuovono l'applicazione dei principi del Modello nei processi decisionali;
- i responsabili di funzione garantiscono l'attuazione delle procedure aziendali;
- i dipendenti operano nel rispetto delle disposizioni organizzative e dei protocolli interni;
- i collaboratori e i partner esterni sono tenuti a rispettare i principi del Codice Etico e del Modello.

La diffusione della cultura del controllo rappresenta un elemento essenziale per garantire l'efficace attuazione del Modello e la prevenzione dei rischi di reato.

Allegati:

- parte speciale 1
- parte speciale 2
- parte speciale 3
- parte speciale 4
- parte speciale 5
- parte speciale 6
- parte speciale 7

- parte speciale 8
- parte speciale 9
- parte speciale 10
- parte speciale 11
- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare.

Merone, lì 18 marzo 2026

Valsecchi Armamento Ferroviario Srl