



Modello organizzativo gestionale
adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Revisione aprile 2024

1. PREMESSA

La Chetta S.r.l. nasce nel 1967 e sviluppa un'importante esperienza nel settore calzaturiero.

Oggi è un'azienda specializzata nella progettazione, produzione e vendita (sia all'Italia che all'estero) di soles, stampi e accessori per calzature, che si distingue per l'utilizzo tecnologie e macchinari fra i più avanzati di tutto il settore e per la cura nei minimi particolari di tutte le fasi produttive.

Specializzatasi fin da subito nella produzione di fustelle per calzature per il fiorentino indotto del calzaturiero salentino, dal 1997 abbraccia la produzione e la progettazione di modelli e stampi in alluminio per varie tipologie di soles.

Le innovazioni apportate negli ultimi vent'anni ai processi produttivi e agli impianti rendono la Chetta s.r.l. una delle aziende più innovative e all'avanguardia del settore. In tal senso, è stata cruciale l'implementazione di nuovi processi produttivi, mantenuti in linea con le richieste del mercato e costantemente aggiornati grazie all'introduzione di nuovi materiali e macchinari.

Gli anni 2000 rappresentano una svolta per la Chetta s.r.l., alla luce della creazione del nuovo stabilimento con sede a Melissano successivamente ampliato, nel 2019, con il Capannone 2 (dedicato allo stampaggio EVA) e, nel 2022, con il Capannone 3 (impiegato per lo stampaggio TR-TPU e il controllo qualità).

Mediante avanzati sistemi di modellazione CAD-CAM collegati a centri di lavoro a 3-5 assi, nonché attraverso l'utilizzo di scanner laser 3D, l'azienda progetta e produce stampi in alluminio per stampaggio di fondi per calzature in vari materiali plastici (TPU, EVA, TR).

L'ufficio progettazione supporta i clienti con la creazione di modelli e maquette ed è in grado di realizzare i prototipi impiegando una vasta serie di materiali, a partire dal polipropilene simulato (colorato, trasparente e resistente alle alte temperature) e ad arrivare fino alla combinazione di materiali diversi che consentono di ricavare effetti e texture differenti, che si adattano agevolmente alle varie tendenze stilistiche.

Anche l'attenzione alla fase del controllo qualità del prodotto finito è cruciale: ogni dettaglio viene infatti valutato da nostro personale.

Grazie all'apposito laboratorio realizzato nel 2022, inoltre, l'azienda è in grado di effettuare test specifici sulla qualità dei prodotti sottoponendoli, per esempio, a processi di invecchiamento accelerato, ovvero di valutazione della solidità del colore alla luce, ovvero ancora di resistenza alle flessioni e alle abrasioni. Tali misurazioni sono realizzate coerentemente con le prescrizioni delle norme ISO e degli altri standard internazionalmente riconosciuti.



Completa l'organizzazione aziendale il reparto logistica, che garantisce ai clienti della Chetta s.r.l. un imballaggio e una sistemazione dei prodotti ottimali.

La Chetta S.r.l. è impegnata nel rispetto e nell'attuazione di una politica ambientale e di sostenibilità rigorosa volta alla riduzione dei propri impatti. In tal senso, si è dotata di un parco fotovoltaico per la produzione di energia elettrica; ha adottato un attento sistema di recupero degli scarti di produzione; partecipa attivamente a progetti di utilizzo di materiali (TPU, TR ed EVA) BIO-BASED provenienti fino al 75% da fonti rinnovabili (oli vegetali) e in TR biodegradabile al 95% dopo 1095 giorni.

Per tali ragioni l'azienda è stata tra le prime a intraprendere la strada della certificazione, secondo i requisiti della norma internazionalmente riconosciuta ISO 14021 rilasciata da Bureau Veritas che garantisce l'asserzione ambientale relativa alla percentuale di materiale riciclato utilizzato.

Inoltre, fin dal 2002 l'organizzazione aziendale e i propri processi hanno ottenuto le certificazioni ISO 9001 (qualità) e ISO 14001 (ambiente) rilasciate dall'organismo di certificazione DNV Srl.

A conferma del percorso di sostenibilità intrapreso, poi, nel corso del 2023, la Chetta s.r.l. ha ottenuto con TUV la certificazione ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul lavoro) e la certificazione SA8000 (Responsabilità Sociale) e, da ultima, la certificazione GRS (Global Recycled Standard), rilasciata da Intertek. Lo standard GRS riconosce l'importanza del riciclo per la crescita di un modello di produzione e consumo sostenibile, con l'obiettivo di favorire la riduzione del consumo di risorse e assicurare il contenuto di materiali da riciclo.

Ebbene, alla luce della sempre crescente attenzione che la società riserva alle procedure aziendali da porre in essere nel pieno rispetto delle molteplici normative interferenti con l'attività d'impresa, la Chetta s.r.l. ha deciso di dotare la propria organizzazione del modello di organizzazione e gestione ex d. lgs 231/2001: tanto al fine di evitare la commissione di reati da parte delle persone fisiche coinvolte nei cicli di produzione (valenza esterna e di "riflesso" del modello) ed il coinvolgimento successivo della società ai sensi dell'art. 6 del decreto 231.

La scelta di dotarsi del presente Codice Etico corrisponde, innanzitutto, a una conferma dell'impianto valoriale che ha sempre animato il lavoro dell'azienda e, poi, a risponde all'esigenza, per il futuro, di orientare i comportamenti dei soggetti appartenenti all'organizzazione aziendale, nonché di fornire le risposte necessarie alla platea di altre persone che si rapportano, a vario titolo, con l'azienda.

Nella visione della società, oggi più che mai è essenziale confermare la propria vocazione all'etica ed esprimere con chiarezza i principi e i valori che orientano i comportamenti della società nelle relazioni con il mercato, con le comunità di riferimento, con le persone che lavorano con l'azienda e con le altre parti interessate con cui la Chetta s.r.l. si confronta.

L'adozione di un Codice Etico e di un Modello organizzativo, dunque, è una scelta che discende dalla convinzione che l'adozione di un codice comportamentale, per quanto facoltativa, costituisce un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partner commerciali, collaboratori di diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, principi di correttezza e legalità, scongiurando, così, il rischio di comportamenti illeciti.

In definitiva, il presente codice costituisce l'insieme dei principi e delle regole la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, la corretta gestione e l'immagine della Società, ai quali devono uniformarsi tutti i portatori di interessi che esercitino rapporti e/o attività nel nome o nell'interesse della Società o, comunque, ad essa in ogni modo riferibili.

Le disposizioni del presente codice costituiscono specificazioni, esemplificazioni e approfondimenti degli obblighi generali di diligenza e fedeltà il cui adempimento è richiesto dalla legge ai prestatori di lavoro (artt. 2104 e 2105 cod. civ.) e di quelli di correttezza e buona fede richiesti ai collaboratori a qualsiasi titolo (artt. 1175 e 1375 cod. civ.).

La Società provvede, se necessario attraverso la designazione di specifiche funzioni interne, alla diffusione del presente codice presso i soggetti interessati, nonché:

- all'interpretazione e al chiarimento delle sue disposizioni, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza;
- alla verifica della sua effettiva osservanza;
- all'adozione dei provvedimenti finalizzati a rimuovere le infrazioni delle sue norme, che costituiscono violazioni disciplinari o inadempimenti contrattuali;
- alla sensibilizzazione del personale verso i temi dell'etica e della lotta alla corruzione.

2. LE PREVISIONI DEL D. LGS. 231/2001

Dopo una lunga gestazione internazionale, con D. Lgs. 08.06.2001 n. 231 entra in vigore una normativa di grande attualità ed importanza che introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

A) Qual è il fondamento di tale responsabilità?

La società risponde per "i reati" commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

1) dalle persone che hanno la legale rappresentanza, amministratori, direttori della società, ovvero, laddove ci siano più sedi, della unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

2) dagli amministratori di fatto;

3) dalle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui ai numeri 1) e 2).

In altre parole, ogni volta che il Pubblico Ministero acquisisce la notizia di reato ed iscrive nel registro degli indagati una persona - ad es. l'amministratore di una società che ha pagato una tangente per aggiudicarsi l'appalto nell'interesse della società - contemporaneamente iscrive in altro (specifico) registro anche la società "investigata" e procede all'accertamento degli illeciti (penale ed amministrativo) simultaneamente a carico di entrambi i soggetti inquisiti (quello fisico e quello giuridico).

Sia la persona fisica che la società dovranno nominare un difensore, e saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse facoltà e si seguiranno le normali regole processuali penali nel corso dell'indagine preliminare, dell'udienza preliminare, durante il dibattimento in tribunale ed eventualmente nel processo d'appello.

In capo alla società grava dunque un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente.

Come può la società andare esonerata da responsabilità "amministrativa" per il fatto reato posto in essere dall'amministratore e/o dal dipendente?

La società (nell'interesse o a vantaggio della quale è stato realizzato il reato) che **non** ha adottato un proprio "modello di organizzazione e gestione" secondo quanto prescritto dal Decreto 231, **prima della commissione del fatto reato** non potrà mai andare esonerata da responsabilità.

Opera in tali casi un regime di presunzione di colpevolezza "iuris et de iure", cioè assoluta.

La società potrà al più attenuare la propria responsabilità (e sarà ammessa al patteggiamento) solo adottando prima dell'apertura del dibattimento un idoneo modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione di reati della specie di quello che si è realizzato, risarcendo integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione (per la confisca) il profitto realizzato dal reato.

La società non risponde invece se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (*cd. OdV*);
- c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- d) le persone di cui all'art. 5 lett. A) (organi apicali) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- e) la commissione del reato (da parte dei soggetti di cui all'art. 5 lett. b) non è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

B) I modelli di organizzazione e di gestione

Il D. Lgs. non dice specificamente come deve essere costituito un modello, dice semplicemente che: esso deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati tassativamente dal D. Lgs. stesso (di cui si tratterà tra breve) e deve individuare le attività sociali nel cui ambito possono essere commessi reati; deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e la volontà della società in relazione ai reati da prevenire; deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; deve ancora nominare un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; deve infine introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

C) Le sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi derivanti da reato si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie (art. 10) che si calcolano per quote aventi valore unitario da 258 euro e 1.549 euro ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1000 (dunque una sanzione da 25.822,00 euro a 1.549.871,00 euro);
- b) sanzioni interdittive (artt. 13 e segg.) consistenti nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) confisca (art. 19) con la sentenza di condanna (e comunque per addivenire ad un patteggiamento della pena) il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (alla P.A. ad es. che si costituisce parte civile nei confronti della persona fisica e dell'ente);
- d) la pubblicazione della sentenza (art. 18) che non comporta, di per sè, un significativo esborso economico, ma costituisce il presupposto di un ingente danno d'immagine.

Preme sottolineare, per la sua concreta rilevanza pratica, che le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività dell'ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se l'ente, prima dell'apertura del dibattimento, ha:

- 1) risarcito integralmente il danno;
- 2) adottato ed attuato il proprio modello d'organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 3) messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

Dette 3 condizioni debbono concorrere!

D) Quali sono i reati presupposto?

Dal 2001, data di entrata in vigore del D. Lgs. Citato, ad oggi, una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno di molto ampliato il catalogo dei reati c.d. "sensibili" (cioè degli illeciti, tassativamente indicati, che possono dar luogo alla responsabilità della società ex D. Lgs. 231/01).

Tali figure delittuose sono dettagliatamente elencate nella parte speciale del presente Modello di organizzazione e gestione.

3. LA STRUTTURA DEL MODELLO GESTIONALE

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una parte speciale.

La parte generale è composta da una parte introduttiva, concernente la società, le esigenze ex d.lgs. 231/01, la strutturazione del Modello, il Codice Etico (in appendice), le regole di formazione ed informazione con riferimento al Codice Etico ed al Modello, le regole di funzionamento dell'OdV, il sistema disciplinare, la modulistica.

La parte speciale illustra le fattispecie di reato sensibili ex d.lgs. 231/01, individua le conseguenti aree di rischio, introduce i protocolli e le procedure di prevenzione.

La parte generale, la parte speciale, le rispettive appendici ed i rispettivi allegati sono parte integrante del presente Modello di organizzazione e gestione.

4. IL CODICE ETICO: FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE

Elemento fondamentale e imprescindibile nella diffusione dei principi organizzativi ed etici della società è il Codice Etico, che costituisce l'insieme dei principi che ispirano l'attività della Chetta s.r.l. Il Codice deve pertanto essere conosciuto da parte di tutte le funzioni aziendali (apicali e sottoposte, d'ora in avanti Destinatari), e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con la Chetta stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, agenti, Pubbliche Amministrazioni, etc., d'ora in avanti "Terzi").

A tal fine la Chetta s.r.l.:

- pubblica il Codice Etico sul sito internet societario;
- consegna il Codice Etico a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo;
- mette a disposizione nella bacheca aziendale il Codice Etico;
- informa tutti i Terzi circa l'avvenuta adozione del Codice Etico, del Modello di organizzazione e circa la nomina dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti OdV).

L'omessa diffusione del Codice Etico comporta violazione del presente Modello di organizzazione e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

4.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI

Tutti i Destinatari devono essere formati ed informati in merito al d.lgs. 231/01, all'adozione del conseguente Modello da parte della Chetta s.r.l. ed a tutto ciò che questo comporta; la Chetta s.r.l. cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione ed informazione ai Destinatari legati all'ente da un rapporto organico di lavoro subordinato o da un vincolo collaborativo continuativo, incaricando all'uopo personale esterno qualificato.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA, PREVISTO DALL'ART. 6 DEL D.LGS. 231/2001

L'Organismo adempie al controllo della corretta applicazione delle regole organizzative delle quali si è dotata la società con l'approvazione del Modello organizzativo gestionale 231 attraverso controlli periodici da effettuarsi con cadenza minima trimestrale e comunque da effettuarsi ogni qualvolta sia stato segnalato da parte dei Destinatari il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ricevuta la notizia (su propria iniziativa ovvero su segnalazione), l'Organismo – valutata la non manifesta infondatezza nei confronti dell'investigando (con le tutele previste dallo statuto dei lavoratori e dagli accordi sindacali) – la trasmette – completa degli atti di indagine relativi rigorosamente verbalizzati – alle autorità aziendali competenti ad irrogare la relativa sanzione, come specificamente prescritto nel "sistema disciplinare".

L'Organismo, ai fini del rispetto del codice etico e del modello organizzativo, valutata la non manifesta infondatezza della notizia di avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti non legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato o comunque ad esso riconducibile, opera in conformità a quanto previsto nel "sistema disciplinare".

L'Organismo vigila inoltre sul conseguente iter disciplinare.

Inoltre, l'Organismo, previa segnalazione al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico, cura l'aggiornamento, l'adeguamento ed il perfezionamento del Modello sia in relazione alle eventuali inefficienze riscontrate sia in relazione al mutamento degli assetti aziendali.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 "l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

A tal fine la società si è dotata di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

La violazione dei principi di cui al Codice etico e delle regole di cui al Modello di Organizzazione e Gestione, comportano l'applicazione del sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, una volta appresa la notizia di commissione di illecito (o tramite segnalazione dei Destinatari o d'ufficio), ne vaglia la non manifesta infondatezza svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della privacy e dei diritti della persona.

Accertata la non manifesta infondatezza della notizia, l'Organismo ha il dovere di segnalare per iscritto la violazione alle competenti funzioni aziendali, che provvederanno a sanzionare il comportamento censurato ai sensi della normativa vigente, dei regolamenti e dei CCNL; l'Organismo ha altresì il dovere di controllare la regolare e puntuale irrogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori.

La regolamentazione dettagliata del sistema disciplinare è rimessa a specifica sezione del Modello di Organizzazione e Gestione, di cui il presente Codice è parte integrante.

In ogni caso, la violazione dei principi fissati nel presente Codice, nel Modello di Organizzazione e Gestione e nelle procedure previste dai protocolli interni, compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, potendo determinare l'interruzione dei rapporti.

Tali violazioni, se costituenti fatto illecito civile o penale, saranno pertanto sempre e comunque perseguite ai sensi di legge.

