
TREOFAN ITALY S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX
D.LGS. 231/2001

- PARTE GENERALE -

INDICE

Definizioni	4
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001: cenni.....	5
2. Linee Guida Confindustria.....	12
3. Elementi del modello di <i>governance</i> e dell’assetto organizzativo generale della società.....	13
3.1 Treofan Italy S.p.A.	13
3.2 Modello di <i>governance</i>	13
4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	16
4.1 Il Progetto per la definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001	16
4.2 Gli elementi costitutivi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	18
4.3 Struttura del documento	22
4.4 Rapporto tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico.....	22
5. L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	23
5.1 L’Organismo di Vigilanza	23
5.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza	25
5.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	27
5.3 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza – Flussi informativi	28
5.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni	30
Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	30
6. SISTEMA DISCIPLINARE	31
6.1 Funzione del sistema disciplinare	31
6.2 Misure nei confronti dei Dipendenti	31
6.2.1 Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	32
6.3 Misure nei confronti dei dirigenti	34

6.4	Misure nei confronti degli amministratori	34
6.5	Misure nei confronti dei sindaci.....	34
6.6	Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori esterni.....	34
7.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	35
7.1	Premessa	35
7.2	Destinatari.....	35
7.3	Altri destinatari	36
8.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	37
8.1	Verifiche e controlli sul Modello	37
8.2	Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	37

Definizioni

- “Attività Sensibili”: attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati richiamati dal d.lgs.231/01;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/ o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- “Destinatari”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della società. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati della Società, ivi inclusi i dirigenti;
- “Linee Guida Confindustria”: le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell’art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001;
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società;
- “Organismo di Vigilanza/Comitato di Controllo”: organismo di vigilanza ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (soggetti con cui la società concluda un’associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle Attività Sensibili;
- “Reati”: i reati sono quelli previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- “Società”: Treofan Italy S.p.A.

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001: cenni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali ⁽¹⁾.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano, un nuovo regime di responsabilità - denominata “amministrativa”, ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale ⁽²⁾ – a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Si è trattato di una novità di grande rilievo, giacché, sino all’entrata in vigore del Decreto, l’interpretazione consolidata del principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di determinati reati, salvo che per l’eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - e per l’obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolvibilità (artt. 196 e 197 codice penale ³). L’introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità “amministrativa”, invece, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano coltivato un proprio interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell’illecito penalmente rilevante – che “impersonano” l’ente o che operano, comunque, nell’interesse di quest’ultimo.

¹ La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell’Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

² La natura del nuovo tipo di responsabilità introdotta nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 231/2001 è stata oggetto di ampio dibattito: il carattere afflittivo delle sanzioni irrogabili a carico dell’ente, il fatto che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato e viene accertata nell’ambito di un processo penale a carico dell’autore materiale del reato, rafforzano l’opinione di chi sostiene che si tratti di una responsabilità “semipenale” ovvero “*di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancora più ineludibili, della massima garanzia*” (Relazione illustrativa).

³ Art. 196 c.p.: “Obbligazione civile per le multe e le ammende inflitte a persona dipendente. *Nei reati commessi da chi è soggetto all’altrui autorità, direzione o vigilanza, la persona rivestita dell’autorità, o incaricata della direzione o vigilanza, è obbligata, in caso di insolvibilità del condannato, al pagamento di una somma pari all’ammontare della multa o dell’ammenda inflitta al colpevole, se si tratta di violazioni di disposizioni che essa era tenuta a far osservare e delle quali non debba rispondere penalmente. Qualora la persona preposta risulti insolubile, si applicano al condannato le disposizioni dell’art. 136*”.

Art. 197 c.p.: “Obbligazione civile delle persone giuridiche per il pagamento delle multe e delle ammende. *Gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo Stato, le regioni, le province ed i comuni, qualora sia pronunciata condanna per reato contro chi ne abbia la rappresentanza, o l’amministrazione, o sia con essi in rapporto di dipendenza, e si tratti di reato che costituisca violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dal colpevole, ovvero sia commesso nell’interesse della persona giuridica, sono obbligati al pagamento, in caso di insolvibilità del condannato, di una somma pari all’ammontare della multa o dell’ammenda inflitta. Se tale obbligazione non può essere adempiuta, si applicano al condannato le disposizioni dell’art. 136*”.

Le fattispecie di reato suscettibili – in base al Decreto – di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore, ed in particolare:

- reati commessi nei rapporti con Pubbliche Amministrazioni e, in particolare, i reati di corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.) o per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 1, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati, richiamati dall'art. 24-bis del Decreto ⁽⁴⁾;
- reati c.d. di “falso nummario”, quali i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo (artt. 453 - 461 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) di cui all'art. 25-bis del Decreto ⁽⁵⁾;
- delitti contro l'industria e il commercio, quali turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.), Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), richiamati dall'art.25-bis n.1 del Decreto ⁽⁶⁾;
- delitti di criminalità organizzata, quali associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma); associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); 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 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.), di cui all'art. 25-ter del Decreto ⁽⁷⁾;

⁴ Articolo aggiunto dall'art. 7, legge 18 marzo 2008, n. 48.

⁵ Articolo aggiunto dall'art. 6, d.l. 25 settembre 2001, n. 350, modificato dalla l. n. 99 del 23 luglio 2009.

⁶ Articolo aggiunto dall'art. 15, comma 6, legge 23 luglio 2009, n.99.

⁷ Articolo introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29.

- reati c.d. “societari”, e precisamente false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.), falso in prospetto (173bis TUF.⁸), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), nelle disposizioni di nuova formulazione, corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)⁹ di cui all’art. 25-ter del Decreto (¹⁰);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, di cui all’art. 25-quater del Decreto (¹¹);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili richiamati dall’art. 25-quater 1 del Decreto (¹²);
- reati contro la personalità individuale previsti dalla sezione I del capo XII del libro II del codice penale (riduzione in schiavitù – art. 600 c.p.; prostituzione minorile – art. 600-bis c.p.; pornografia minorile – art. 600-ter c.p.; detenzione di materiale pornografico – art. 600-quater; iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione – art. 600-quinquies c.p.; tratta e commercio di schiavi – art. 601 c.p.; alienazione e acquisto di schiavi – art. 602 c.p.), di cui all’art. 25-quinquies del Decreto (¹³);
- 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 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, richiamati dall’art. 25-sexies del Decreto (¹⁴);
- reati transnazionali (¹⁵), introdotti dalla legge 16 marzo 2006, n. 146;

⁸ L’art. 34 della recente L. n. 262 del 2005 (c.d. legge sul risparmio) ha introdotto il nuovo reato di falso in prospetto, disponendo contestualmente l’abrogazione dell’art. 2623 c.c. Poiché l’art. 25 ter, lett. c) e d) fa espresso richiamo all’art. 2623 c.c. quale presupposto dell’illecito amministrativo, l’abrogazione della norma del codice civile, cui non si accompagna l’integrazione dell’art. 25 ter con il riferimento alla nuova fattispecie dell’art. 173 bis TUF, dovrebbe determinare, quale conseguenza, la non applicabilità della sanzione amministrativa ex d.lgs. 231 del 2001 al nuovo reato di falso in prospetto.

⁹ Articolo aggiunto dalla L. 190 del 2012.

¹⁰ Articolo aggiunto dall’art. 3, d.lgs. n. 61/2002.

¹¹ Articolo aggiunto dall’art. 3, legge 14 gennaio 2003, n. 7.

¹² Articolo introdotto dall’art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7 e si riferisce al delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all’art. 583-bis c.p..

¹³ Articolo aggiunto dall’art. 5, legge 11 agosto 2003, n. 228.

¹⁴ Articolo aggiunto dall’art. 9, legge 18 aprile 2005, n. 62 (Legge Comunitaria).

¹⁵ La legge 16 marzo 2006, n. 146, ratifica e dà esecuzione alla Convenzione e ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001. Tale legge ha ampliato il numero dei reati il compimento dei quali può comportare l’applicazione delle sanzioni amministrative a carico dell’ente coinvolto, ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, ove sussista il carattere di “transnazionalità” della condotta criminosa. I nuovi reati-presupposto, rilevanti ai fini di detta responsabilità sono: l’associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione per delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), l’associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 43/1973, 291-quater), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (DPR 309/1990, art. 74), il traffico di migranti (d.lgs. 286/1998, art. 12, comma 3, 3-bis 3-ter, 5) e alcuni reati di intralcio alla giustizia, quali l’induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e il favoreggiamento personale (art. 378 c.p.). La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dall’art. 64 del d. lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.

- 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 previsti dal codice penale agli artt. 589 e 590 c.p. e richiamati all'art. 25-*septies* del Decreto (¹⁶);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio¹⁷ richiamati dall'art. 25-*octies* del Decreto (¹⁸);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25-*novies* del Decreto (¹⁹);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art. 25-*novies* del Decreto (²⁰);
- reati ambientali richiamati all'art. 25 *undecies* del Decreto²¹;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamato all'art. 25 *duodecies* del Decreto²².

Nel corso del 2008 due provvedimenti, rispettivamente della Comunità e dell'Unione Europea (Direttiva 2008/99/CE, 19 novembre 2008 e Gazzetta Ufficiale della UE Legge n. 328, 6 dicembre 2008), impongono agli Stati Membri di emanare, entro il 28 dicembre 2010, norme che prevedano la responsabilità penale delle Società per la commissione, favoreggiamento o l'istigazione dei reati ambientali (²³). Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 135 del 7/04/2011, ha approvato uno schema di

¹⁶ Articolo aggiunto dall'art. 9, legge 3 agosto 2007 n. 123, sostituito dall'art. 300 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. Testo Unico Sicurezza).

¹⁷ Articolo riferito alla fattispecie di reato di autoriciclaggio aggiunto dall'art. 3, comma 3 della Legge 186/2014.

¹⁸ Articolo aggiunto dall'art. 63, d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

¹⁹ Articolo aggiunto dalla legge del 23 luglio 2009, n. 99.

²⁰ Articolo aggiunto dall'art.4 della legge 116/09.

²¹ I reati ambientali sono stati introdotti dal d.lgs 121 del 2011. Inoltre la Legge 68 del 2015 ha introdotto ulteriori reati ambientali c.d. "Ecoreati".

²² Il reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare è stato introdotto dal d.lgs 109 del 2012.

²³ I reati ambientali citati nei provvedimenti sono:

a) lo scarico, l'emissione o l'immissione illeciti di un quantitativo di sostanze o radiazioni ionizzanti nell'aria, nel suolo o nelle acque che provochino o possano provocare il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora; b) la raccolta, il trasporto, il recupero o lo smaltimento di rifiuti, comprese la sorveglianza di tali operazioni e il controllo dei siti di smaltimento successivo alla loro chiusura nonché l'attività effettuata in quanto commerciante o intermediario (gestione dei rifiuti), che provochi o possa provocare il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora;

c) la spedizione di rifiuti, qualora tale attività rientri nell'ambito dell'articolo 2, paragrafo 335, del regolamento (CE) n. 1013/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 14 giugno 2006, relativo alle spedizioni di rifiuti, e sia effettuata in quantità non trascurabile in un'unica spedizione o in più spedizioni che risultino fra di loro connesse;

d) l'esercizio di un impianto in cui sono svolte attività pericolose o nelle quali siano depositate o utilizzate sostanze o preparazioni pericolose che provochi o possa provocare, all'esterno dell'impianto, il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora;

e) la produzione, la lavorazione, il trattamento, l'uso, la conservazione, il deposito, il trasporto, l'importazione, l'esportazione e lo smaltimento di materiali nucleari o di altre sostanze radioattive pericolose che provochino o possano provocare il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora;

f) l'uccisione, la distruzione, il possesso o il prelievo di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette, salvo i casi in cui l'azione riguardi una quantità trascurabile di tali esemplari e abbia un impatto trascurabile sullo stato di conservazione della specie;

g) il commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette o di parti di esse o di prodotti derivati, salvo i casi in cui l'azione riguardi una quantità trascurabile di tali esemplari e abbia un impatto trascurabile sullo stato di conservazione della specie;

h) qualsiasi azione che provochi il significativo deterioramento di un habitat all'interno di un sito protetto;

decreto legislativo che intende includere i reati ambientali all'interno della responsabilità amministrativa delle imprese prevista dal **decreto 231/2001**, il D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, recante “ 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” è entrato in vigore il 16 agosto 2011.

Le sanzioni previste dalla legge a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un innovativo sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

i) la produzione, l'importazione, l'esportazione, l'immissione sul mercato o l'uso di sostanze che riducono lo strato di ozono.

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

Secondo il dettato del Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (c.d. “soggetti in posizione apicale”; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. “soggetti sottoposti all'altrui direzione”, art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto) l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

- 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 quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il Decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi debbano rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- b) predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;

- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Nel caso di un Reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso è esclusa se l'ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

2. Linee Guida Confindustria

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che i *“modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, sopra richiamato. L'ultima versione è stata pubblicata il 31 marzo 2008.

3. Elementi del modello di *governance* e dell'assetto organizzativo generale della società

3.1 Treofan Italy S.p.A.

Treofan Italy S.p.A., società con socio unico sottoposta all'attività di direzione e coordinamento della Treofan Germany GmbH & Co. KG, ha per oggetto la produzione ed il commercio di prodotti chimici in genere, ivi compresi i derivati del polipropilene in proprio e per conto di terzi. La Società opera su due stabilimenti produttivi presso Terni e Battipaglia.

3.2 Modello di *governance*

Assemblea dei soci

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta tutti gli azionisti e le sue deliberazioni, prese in conformità della legge e dello Statuto, obbligano gli stessi anche se non intervenuti o dissenzienti.

L'Assemblea ordinaria delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e le seguenti materie stabilite dallo Statuto: approvazione del bilancio; nomina e revoca degli amministratori; nomina dei sindaci e del presidente del Collegio Sindacale e, quando previsto, del soggetto al quale è demandato il controllo contabile.

L'Assemblea straordinaria delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo Statuto, salvo alcune materie delegate dallo Statuto inderogabilmente all'organo amministrativo. L'Assemblea straordinaria delibera sulle modifiche dello Statuto.

Amministrazione della Società

La gestione dell'impresa spetta agli amministratori i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. La Società è amministrata da un Amministratore unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da tre a quindici membri, compreso il Presidente, che durano in carica non oltre tre esercizi e sono rieleggibili. Spetta all'Assemblea ordinaria determinare il numero dei membri del Consiglio. L'organo amministrativo può nominare Direttori Generali determinandone i poteri.

In caso di cessazione dell'amministratore unico o di tutti gli amministratori, gli atti di ordinaria amministrazione sono esercitati dal Collegio Sindacale fino alla convocazione dell'Assemblea che sostituirà gli amministratori mancanti.

Il Consiglio di Amministrazione i) può delegare, nei limiti dell'art. 2381 c.c., parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, determinandone i poteri; ii) può disporre che venga costituito un Comitato Esecutivo composto dai consiglieri, dal Presidente e dai consiglieri muniti di delega. Al Consiglio di Amministrazione spetta comunque il potere di controllo e di avocare a sé le operazioni rientranti nella delega, oltre che il potere di revocare le deleghe. Non possono essere attribuite

agli organi delegati le competenze di cui all'art 2381 c.c., comma 4. Gli organi delegati sono tenuti a riferire al Consiglio di Amministrazione ed all'organo di controllo gestionale.

La rappresentanza della società di fronte a terzi spetta all'Amministratore unico o al Presidente del Consiglio di Amministrazione; spetta, inoltre, ai consiglieri muniti di delega. Oltre al Direttore Generale, l'organo amministrativo/ciascun amministratore cui spetta la rappresentanza, nei limiti in cui gli è attribuita, può nominare istitori e procuratori per determinati atti o categorie di atti. Quando il soggetto nominato non fa parte del Consiglio di Amministrazione, l'attribuzione del potere di rappresentanza della Società è regolata dalle norme in tema di procura.

I poteri dei Consiglieri sono stati conferiti con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 19 Maggio 2016.

Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale è eletto dall'Assemblea ed è costituito da tre sindaci effettivi, uno con funzione di Presidente, e due supplenti. Il Collegio dura in carica tre anni; i sindaci scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza e funzionamento dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile della Società.

Il Collegio Sindacale i) approva con delibera la sostituzione di amministratori in caso vengano a mancare nel corso dell'esercizio, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati dall'Assemblea; ii) in caso di cessazione dell'amministratore unico o di tutti gli amministratori, convoca l'Assemblea per la loro sostituzione e, nel frattempo, può compiere gli atti di ordinaria amministrazione.

Controllo contabile

Fatto salvo quanto diversamente previsto da norme imperative di legge, spetta all'Assemblea ordinaria la scelta di affidare il controllo contabile al Collegio Sindacale ovvero a un revisore o a una società di revisione.

Inoltre, la Società è dotata un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società e che possono essere così riassunti:

Statuto: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

Sistema delle deleghe e delle procure: che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la società, e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità ambiente e sicurezza. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa.

Direzione e Coordinamento della Capogruppo: Treofan Germany GmbH & Co. KG, ha individuato e descritto gli ambiti entro i quali si esplica l'attività di Direzione e Coordinamento svolta in qualità di Capogruppo al fine di regolare i poteri del Consiglio di Amministrazione di Treofan Italy S.p.A. e dei suoi membri. In particolare, sono state definite le delibere e le azioni per il quale il Consiglio di Amministrazione di Treofan Italy S.p.A. è tenuto ad ottenere il preventivo consenso della Capogruppo; tali delibere e azioni riguardano la struttura societaria, l'esercizio dei diritti dei soci, la definizione della

strategia, le operazioni finanziarie, le relazioni contrattuali della Società, le risorse umane e il contenzioso.

Sistema Normativo Procedurale: comprende l'insieme dei documenti normativi (linee guida, manuali, procedure e istruzioni operative) che regolamentano le responsabilità e le modalità di esecuzione delle attività e delle fasi che costituiscono i processi aziendali.

Codice Etico: esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1 Il Progetto per la definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001

Al fine di adeguare il proprio sistema di controllo alle esigenze espresse dal d.lgs. 231/2001, Treofan Italy ha ritenuto opportuno avviare un apposito progetto volto alla creazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi ispirato sia alle previsioni del d.lgs. 231/2001 sia ai principi già radicati nella cultura di governance nonché alle indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria (di seguito il “Progetto”).

Attraverso il Progetto, Treofan Italy è giunta alla redazione e all’adozione del proprio “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” ex d.lgs. 231/2001 e all’adozione di un sistema procedurale sulle aree a rischio di reato. Seguendo tale approccio la Società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo già supportato da un sistema procedurale che tenesse conto delle *best practice* di riferimento, delle scelte di indirizzo degli organi decisionali e dell’allineamento con il sistema di controllo attualmente in essere nella Società.

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire la qualità e l’autorevolezza dei risultati.

Di seguito viene esposta la metodologia seguita e i criteri adottati nella realizzazione del Progetto.

FASE 1 - Identificazione dei processi aziendali a rischio di reato

L’art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “Attività sensibili” e “Processi sensibili”). Scopo di questa fase è stata l’identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili. Tale fase ha previsto le seguenti attività:

- Analisi del modello di business di Treofan Italy (analisi del Modello dei Processi primari e secondari) e del modello di controllo in essere (*Corporate Governance* e *Control Governance*) al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi;
- Analisi dell’organizzazione e delle procure/deleghe conferite dalla Società e della documentazione sociale, per una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.
- Individuazione e mappatura preliminare delle aree a rischio potenziali relativamente alle categorie di reati previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni e modifiche;
- Individuazione dei *Key officer*, ovvero dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

FASE 2 - Analisi del sistema di controllo interno

Scopo della presente fase è stato l'*assessment* del sistema di controllo esistente per valutarne la conformità alle previsioni del Decreto. Tale fase ha previsto le seguenti attività:

- Effettuazione di interviste strutturate con i *Key officer* individuati per l'analisi del sistema dei controlli a presidio dei rischi identificati mediante l'approfondimento delle principali componenti del sistema di controllo, in termini di: (i) esistenza di procedure formalizzate; (ii) segregazione (articolazione) dei compiti; (iii) adeguatezza della tracciabilità e verificabilità *ex-post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi; (iv) adeguatezza del sistema delle deleghe, delle procure e delle responsabilità organizzative assegnate;
- Analisi comparativa tra il Modello esistente ("*as is*") ed il Modello a tendere ("*to be*") con particolare riguardo alla struttura organizzativa e al sistema delle procedure.
- Individuazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello "specifico" ai sensi della normativa.

FASE 3 – Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Scopo della presente fase è stato quello di definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Treofan Italy, ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti. La realizzazione della fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società. Tale fase ha previsto le seguenti attività:

- Redazione dei principi di riferimento del Modello (**Parte Generale**) allineato alle esigenze espresse dal d.lgs. n. 231/2001, relativamente ai seguenti aspetti: (i) impianto normativo del d.lgs. n. 231/2001; (ii) modello organizzativo e metodologia seguita per la sua predisposizione; (iii) l'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. n. 231/2001; (iv) sistema disciplinare; (v) piano di formazione e comunicazione; (vi) adozione e aggiornamento del Modello.
- Redazione dei principi di riferimento del Modello (**Parte Speciale**) relativamente a:
 - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (di cui agli artt. 24 e 25, d.lgs. n. 231/2001);
 - Reati Societari e corruzione tra privati (di cui all'art. 25-ter, d.lgs. n. 231/2001);
 - Reati ed illeciti commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (di cui all'art. 25-septies, d.lgs. n. 231/2001);
 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (di cui all'art. 25 - bis, d.lgs. n. 231/2001);
 - Delitti contro l'industria e il commercio (di cui all'art. 25 – bis.1, d.lgs. n. 231/2001);
 - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (di cui all'art. 25- octies, d.lgs. n. 231/2001);
 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (di cui all'art. 25 -novies, d.lgs. n. 231/2001);
 - Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (di cui all'art. 25 - decies, d.lgs. n. 231/2001);

- Reati ambientali (di cui all'art. 25- undicies, d.lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (di cui all'art. 25 duodecies, d.lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (di cui all'art. 24 - bis, d.lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (di cui all'art. 24 - ter, d.lgs. n. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (di cui all'art. 25- quater, d.lgs. n. 231/2001);
- Reati contro la personalità individuale (di cui all'art. 25- quinquies, d.lgs. n. 231/2001);
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (di cui all'art. 25- sexies, d.lgs. n. 231/2001);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146).

FASE 4 - Disegno del sistema procedurale

Scopo della presente fase è stata la predisposizione del sistema procedurale a supporto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che tenesse conto delle best practice di riferimento, delle scelte di indirizzo degli organi decisionali in un'ottica realizzazione di sistema procedurale aziendale unico ed integrato con le altre procedure gestionali ed operative già esistenti.

In particolare, nel corso di tale fase sono state svolte le seguenti attività:

- analisi dei contratti in essere, direttive organizzative ed amministrative;
- disegno dei processi amministrativi;
- predisposizione del sistema procedurale aziendale di supporto al Modello nel quale sono state evidenziate:
 - le competenze e le responsabilità affidate a ciascuna struttura organizzativa;
 - le fasi operative, le attività e i tempi di realizzazione;
 - la descrizione dei controlli da effettuare con evidenza di tutte le necessarie informazioni sulla tipologia e modalità di svolgimento, che costituisce la base per la dimostrazione della effettività dei controlli inclusi nelle procedure operative.

4.2 Gli elementi costitutivi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La costruzione da parte della Società di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 ha comportato, dunque, un'attività di creazione del sistema organizzativo al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il d.lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Tenuto conto che:

- il d.lgs. 231/2001, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di

organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

- ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del Decreto un Modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:
 - a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
 - c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
 - e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

la Società ha inteso predisporre un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle varie associazioni rappresentative delle società, tenesse conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio modello di *governance*.

Il Modello, pertanto, rappresenta e consente di dare evidenza dell'insieme coerente di principi e del sistema normativo procedurale che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Il Modello, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività della Società nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- principi generali per l'adozione del programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- principi generali per l'adozione del piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;

- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Qui di seguito vengono, quindi, descritti i principi su cui si fondano alcuni protocolli del Modello aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, mentre - fatto comunque salvo quanto prescritto nel presente paragrafo e alla descrizione degli elementi del modello di *governance* di cui al par. 3.2, si rinvia alle Parti Speciali per quanto concerne gli standard di controllo aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reati.

Per quanto concerne, l'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare ed il sistema di comunicazione di formazione del personale, si rinvia ai successivi capitoli del Modello specificamente dedicati.

Sistema organizzativo

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel Modello.

In linea generale, il sistema organizzativo della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, ordini di servizio, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Sistema delle deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" ai fini della prevenzione dei reati e per consentire la gestione efficiente dell'attività della Società.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale in tal senso e – ove occorra – anche di procura;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivoco:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

Deve essere formalizzata una normativa interna che preveda:

- esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, ecc.);
- tempestivo aggiornamento delle deleghe e procure nei casi di cambiamenti organizzativi (trasferimento a mansioni diverse, licenziamento, ecc.);
- tempestiva comunicazione delle procure aggiornate alla Camera di Commercio;
- individuazione di un soggetto responsabile dell'aggiornamento del sistema di deleghe e procure.

Le strutture competenti, verificano periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema organizzativo, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Sistema normativo procedurale nelle aree a rischio

Il sistema normativo procedurale (procedure, disposizioni e istruzioni operative) è caratterizzato dai seguenti elementi:

- **segregazione dei compiti:** che consiste nella separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- **tracciabilità:** tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- **formalizzazione:** adeguato livello di formalizzazione all'interno della Società;
- **comunicazione:** adeguato livello di diffusione e comunicazione all'interno della Società.

Gestione delle risorse finanziarie

La gestione delle risorse finanziarie è definita, in linea generale, sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

4.3 Struttura del documento

Il documento relativo al Modello è costituito da una Parte Generale e da singole Parti Speciali relative alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività (reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reati societari, reati ed illeciti commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro).

Il documento relativo al Modello contiene:

- i) nella Parte Generale, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà della Società, al sistema di *governance* e all'assetto organizzativo;
 - alla metodologia adottata;
 - all'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
 - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

- ii) nelle Parti Speciali, una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
 - alle attività sensibili e ai relativi standard di controllo.

4.4 Rapporto tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico

A integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato d.lgs. 231/2001, la Società si è dotata di un Codice Etico, espressione di un contesto ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholders* (es. dipendenti, consulenti, fornitori).

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi della Società o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a diverse finalità.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

5.1 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo⁽²⁴⁾.

²⁴ La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)". Iannini, Le misure organizzative di prevenzione, in atti del convegno Codici di comportamento aziendali tra diritto pubblico e privato, Milano, 16 giugno 2003, 4 ss. Si segnala quanto affermato dal Direttore generale della giustizia penale presso il Ministero della Giustizia:

- "l'organismo si dovrà trovare in una posizione gerarchica la più elevata possibile (dovrà essere collocato a livello di presidente operativo, amministratore delegato, consiglio di amministrazione nel suo complesso, collegio sindacale)";
- "non dovrà partecipare a nessuna decisione operativa";
- "dovrà essere costituito di professionalità particolari per svolgere l'attività assegnata, sia in fase preventiva (con l'apporto anche di professionalità di tipo investigativo e tecnico-giuridico) che di eventuale successiva analisi delle ragioni della commissione dei reati, nonostante l'adozione di modelli preventivi";
- "... Ogni azienda dovrà valutare se appoggiarsi a strutture di controllo già esistenti, quali per es. gli Internal Auditing che, opportunamente integrati, potrebbero soddisfare le esigenze indicate dalla legge". Secondo l'opinione dell'Associazione fra le società italiane per azioni (Assonime), le soluzioni adottabili dalle società in ordine all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza potrebbero essere diversificate, potendo contemplare, in alternativa all'utilizzo - ove esistente - della "funzione" di controllo interno, altre opzioni. Secondo tale opinione, comunque, non sarebbe riscontrabile un unico modello ideale di Organismo di Vigilanza. Il Legislatore, infatti, non avrebbe inteso fornire indicazioni precise in merito ma, esprimendosi in termini generici, avrebbe preferito rinviare la definizione dell'Organismo di Vigilanza alle singole e concrete scelte organizzative aziendali, idonee a individuare la soluzione più efficiente e al tempo stesso efficace rispetto a ciascuna realtà operativa (si v. Circolare Assonime, cit., 9, secondo la quale "In ragione delle caratteristiche di efficienza operativa che l'organismo di vigilanza devono possedere in relazione ai compiti affidatigli e della necessità che l'organismo di vigilanza sia costituito all'interno dell'ente, non si ritiene che si possa individuare l'organismo di vigilanza nel Consiglio di Amministrazione né nel Collegio Sindacale.")

Le Linee guida di Confindustria indicano quali opzioni possibili per l'ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
- l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di internal auditing, ove esistente;
- la creazione di un organismo ad hoc, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'internal audit, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. Consulenti, esperti, ecc.);
- per gli enti di piccole dimensioni, sarebbe possibile l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza all'organo dirigente.

Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al 31 marzo 2008, 39.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria i) i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice operativo della Società, l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" ⁽²⁵⁾ necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari".

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza ⁽²⁶⁾. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 e alla luce delle su esposte indicazioni di Confindustria, la Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" oppure "OdV" oppure "Comitato di Controllo") in un organismo plurisoggettivo, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, composto da un numero di membri pari a quattro di cui uno con funzione di Presidente.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

²⁵ Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al 31 marzo 2008, 36. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
 - correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
 - a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.
- A titolo esemplificativo, le Linee guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);
- flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- elementi di psicologia;
- metodi per l'individuazione di frodi.

Si veda, ancora, Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al 31 marzo 2008, 36.

²⁶ Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. 231/2001 "non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al 31 marzo 2008, 32 s.

L'Organismo di Vigilanza, è collocato in una posizione di staff rispetto al Consiglio di Amministrazione.

5.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (o Comitato di Controllo) è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e decade alla data di scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina di nuovi rappresentanti dello stesso.

La nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi Sociali e dei vertici e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere ⁽²⁷⁾.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società, del socio e revisori incaricati dalla società di revisione, ove nominata;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società e con il socio tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione e controllo della Società o del socio;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili (in particolare, reati contro il patrimonio, reati contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc.);

²⁷ “Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto, in via esclusiva o anche, da più figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.). I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni”. Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al 31 marzo 2008, 37 s.

- condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero a seguito di procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l’essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall’Autorità Giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell’Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale l’incarico.

La revoca dei poteri propri dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l’approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico nell’ambito dell’Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l’omessa informativa semestrale o annuale sull’attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di cui al successivo paragrafo 5.3.2; l’omessa redazione del programma di vigilanza di cui al successivo paragrafo 8.1;
- l’“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza.
- la fine del rapporto di collaborazione, sia subordinata che autonoma, del membro con la Società.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Nell’ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell’Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva astenendosi dal partecipare alle sedute dell’organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l’infortunio che si protragga per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell’Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l’impossibilità di partecipare alla riunione, l’Organismo opererà nella sua composizione ridotta, sempre

che il numero dei rimanenti componenti (per i quali non sussistano le predette situazioni) non sia inferiore a tre.

Qualora invece, il numero dei componenti sia inferiore a tre, il Consiglio di Amministrazione dispone l'integrazione temporanea dell'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori 6 mesi per non più di due volte, di addvenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza (o Comitato di Controllo) non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che spetta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture;

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all’applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all’approvazione dell’organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso qualsiasi funzione della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Società;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 6 del presente Modello;
- verificare e valutare l’idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione curerà l’adeguata comunicazione alle strutture dei compiti dell’Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

5.3 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L’Organismo di Vigilanza (o Comitato di Controllo) deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.⁽²⁸⁾.

Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari ⁽²⁹⁾.

²⁸ Tali norme stabiliscono, rispettivamente: “[1] Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale. [2] Deve inoltre osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende” (art. 2104 c.c.) e “Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore, né divulgare notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.” (art. 2105 c.c.).

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all’Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori esterni, i c.d. parasubordinati in genere, per quanto riguarda i rapporti e l’attività svolta nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all’Organismo di Vigilanza l’eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l’Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all’Organismo di Vigilanza, da parte delle Aree/Funzioni aziendali che operano nell’ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell’attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell’attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell’area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: ispezioni da parte delle Autorità competenti);
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell’autorità giudiziaria;

²⁹ “Mediante la regolamentazione delle modalità di adempimento all’obbligo di informazione non si intende incentivare il fenomeno del riporto dei c.d. rumors interni (whistleblowing), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all’interno dell’ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso l’Organismo viene ad assumere anche le caratteristiche dell’Ethic Officer, senza - però - attribuirgli poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato o, infine, nei casi più delicati al Consiglio di amministrazione”. Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al 31 marzo 2008, 46.

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso gli amministratori, i dirigenti e gli altri dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

5.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'O.d.V., verrà istituito un "canale informativo dedicato", che consenta la gestione delle segnalazioni all'O.d.V. .

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente/Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza:

- con cadenza semestrale, predispone una relazione scritta per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, in cui illustra l'attività svolta;
- con cadenza annuale, predispone una relazione scritta per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, in cui illustra l'attività svolta nell'anno in corso ed a un piano delle attività previste per l'anno successivo;
- immediatamente, al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, informa l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole e delle misure indicate nel Modello e nel sistema procedurale di supporto.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale dalla valenza discriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate dalla Società in piena autonomia a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

6.2 Misure nei confronti dei Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che, nell'ambito di detti dipendenti, quelli di qualifica non dirigenziale, sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro CCNL dell'Industria Chimica.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

Le sanzioni irrogabili sono quelle previste dal Codice disciplinare aziendale (nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 marzo 1970, n. 300 "Statuto dei Lavoratori") e quelle previste nelle norme disciplinari di cui all'art. 50 e ss. di detto CCNL. Più precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni, le sanzioni sono:

- a) Richiamo o rimprovero verbale;
- b) Ammonizione scritta (con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione);
- c) Multa (di importo non superiore a tre ore di retribuzione);
- d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- e) Trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- f) Licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

g) licenziamento senza indennità di preavviso.

A ogni notizia di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa; la comminazione del provvedimento sarà comunicata per iscritto.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e, quanto ai lavoratori di qualifica non dirigenziale a esso sottoposti, previste dal CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, dal Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato.

6.2.1 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1) Incorre nei provvedimenti di "Rimprovero verbale o scritto", il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una *"non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo"*.

2) Incorre nel provvedimento della "Multa", il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della *"non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo"* prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

3) Incorre nel provvedimento della "Sospensione dal servizio e dalla retribuzione", il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti

contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla “*non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall’Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo*”.

4) Incorre nei provvedimenti del “Trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso”, il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

5) Incorre nel provvedimento del “Licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto” il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “*atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell’Ente nei suoi confronti*”, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l’azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l’illecito disciplinare.

E’ fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell’illecito disciplinare;
- all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Per quanto riguarda l’accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal Comitato per il Controllo e dal Direttore delle risorse umane.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è la Direzione aziendale in persona dell’ Amministratore Delegato il quale commina le sanzioni su eventuale segnalazione dell’Organismo di Vigilanza, sentita la Direzione Risorse Umane e, anche, il parere del superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata. Viene comunque attribuito all’Organismo di

Vigilanza, in collaborazione con i soggetti della Società preposti, il compito di verificare e valutare l' idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

6.4 Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle azioni previste dalla normativa vigente.

6.5 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

6.6 Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori esterni

La violazione da parte dei consulenti, dei collaboratori esterni, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle funzioni competenti che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, staff meeting, ecc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata e integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali”.

7.2 Destinatari

Ogni destinatario è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello e del Codice Etico e viene garantita la possibilità di consultarli accedendo alla versione elettronica disponibile sul sito *Internet*.

Ai componenti degli Organi Sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello nell'ambito di seminari formativi. Specularmente a quanto previsto per i dipendenti, ai nuovi dirigenti, ai nuovi componenti degli Organi Sociali, sarà data copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e viene garantita la possibilità di consultarli accedendo alla versione elettronica disponibile sul sito *Internet*.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo (esempio: mail di aggiornamento, note informative interne, affissione sulle bacheche aziendali).

7.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti e altri collaboratori).

La Società, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo dalla Società.

8. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di verifica attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni che saranno selezionati tenuto conto delle procedure interne adottate dalla Società.

In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

8.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative; IV) risultanze dei controlli.

A seguito dell'approvazione delle modifiche e/o integrazioni le stesse sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a promuovere le modifiche operative e la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.