

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

CHRYSO ITALIA S.R.L.



Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
0	Approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 di CHRYSO S.r.l.	Delibera del CdA di CHRYSO S.r.l.	15.12.2016
1	Approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 di CHRYSO S.r.l.	Delibera del CdA di CHRYSO S.r.l.	23.3.2018
2	Approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 di CHRYSO S.r.l.	Delibera del CdA di CHRYSO S.r.l.	09.11.2021

INDICE SOMMARIO

PARTE GENERALE	6
Struttura e obiettivi del documento	7
Definizioni	8
Premessa	9
1. Presentazione della Società	9
1.1 Il Gruppo	9
2. Chryso Italia S.r.l.....	10
2.1 Politica Integrata	10
CAPITOLO I QUADRO NORMATIVO	12
1.1 Il Decreto Legislativo: caratteristiche, natura e responsabilità dell'ente.....	12
1.2 Fattispecie di reato individuate dal decreto e successive modificazioni	12
1.5 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente	13
1.6 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	15
1.7 I gruppi di Società ed il D.lgs. 231/2001	16
1.8 I reati commessi all'estero	17
1.9 Le sanzioni.....	18
1.10 Le vicende modificative dell'ente	20
1.11 Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria	20
CAPITOLO 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CHRYSO ITALIA S.R.L.	22
2.1 Premessa.....	22
2.2 Chryso Italia S.r.l.: il sistema di corporate <i>governance</i>	22
2.3 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Chryso Italia S.r.l.	23
2.4 Metodologia di predisposizione del Modello di Chryso Italia S.r.l.	24
2.5 Il processo di aggiornamento del Modello	24
2.6 Codice di Comportamento	25
2.7 Destinatari e finalità del Modello.....	25

2.8 Prestazioni da parte di terzi	26
CAPITOLO 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	28
3.1 L'Organismo di Vigilanza di Chryso Italia S.r.l.	28
3.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	29
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	31
3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	32
Premessa	32
Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio Sindacale ...	33
Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	34
Modalità di trasmissione dei flussi informativi e delle segnalazioni	36
3.4.1 Whistleblowing	36
3.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	38
3.4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni	39
CAPITOLO 4 SISTEMA DISCIPLINARE	40
4.1 Funzione del sistema disciplinare	40
4.2 Misure nei confronti degli Organi Sociali e del personale della Società	41
4.3. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, controparti ed altri soggetti esterni	42
4.4 Il procedimento di applicazione delle sanzioni nei confronti degli Organi Sociali e del personale della Società	43
4.5. Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari del Modello	45
4.6. Il procedimento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza quale destinatario delle segnalazioni ("whistleblowing")	45
CAPITOLO 5 FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE DEL MODELLO	46
5.1 Comunicazione e formazione del personale	46
5.2 Informativa ai collaboratori esterni Comunicazione e formazione del personale	47
5.3. Formazione per i neoassunti	48
CAPITOLO 6 ADOZIONE DEL MODELLO CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	49
6.1 Verifiche e controlli sul Modello	49
6.2 Aggiornamento ed adeguamento	49

INDICE SOMMARIO

PARTE SPECIALE

Introduzione

SEZIONE A – Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

- A.1. Attività sensibili
- A.2. Protocolli specifici di prevenzione

SEZIONE B – *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*

- B.1. Attività sensibili
- B.2. Protocolli specifici di prevenzione

SEZIONE C – *Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali*

- C.1. Attività sensibili
- C.2. Protocolli specifici di prevenzione

SEZIONE D – *Falsità in monete e delitti contro l'industria e il commercio*

- D.1. Attività sensibili
- D.2. Protocolli specifici di prevenzione

SEZIONE E – *Reati Societari*

- E.1. Attività sensibili
- E.2. Protocolli specifici di prevenzione

SEZIONE F – *Reati di Terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*

- F.1. Attività sensibili
- F.2. Protocolli specifici di prevenzione

SEZIONE G – *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*

- G.1. Attività sensibili
 - G.1.1. Premessa
 - G.1.2. Attività sensibili
 - G.1.2.1. Suddivisione delle attività
 - G.1.2.2. Attività a rischio di infortunio e malattia professionale

- G.1.2.3. Attività a rischio di reato
- G.3. Principi generali di comportamento
- G.4. Protocolli specifici di prevenzione
- G.5. Ulteriori controlli
- G.6. Attività di *audit* per la verifica periodica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure

SEZIONE H – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

- H.1. Attività sensibili
- H.2. Protocolli specifici di prevenzione

SEZIONE I – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- I.1. Attività sensibili
- I.2. Protocolli specifici di prevenzione

SEZIONE J – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria

- J.1. Attività sensibili e protocolli di prevenzione

SEZIONE K – Reati ambientali

- K.1. Attività sensibili
- K.2. Protocolli di carattere generale
- K.3. Protocolli specifici di prevenzione

SEZIONE L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- L.1. Attività sensibili
- L.2. Protocolli specifici di prevenzione



PARTE GENERALE

Struttura e obiettivi del documento

Il presente documento illustra i singoli elementi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 adottato da Chryso Italia S.r.l. (nel seguito, anche, “**Chryso**” o la “**Società**”) e l’approccio metodologico seguito per la creazione dei componenti stessi, tenendo conto di quanto previsto nel manuale di compliance del gruppo.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.lgs. 231/2001 (nel seguito, anche, il “**Decreto**”), la descrizione della Società e del suo sistema di Compliance, l’indicazione dei destinatari, delle finalità e del processo di predisposizione e aggiornamento del Modello, la descrizione delle categorie di reato applicabili per la Società, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale e, infine, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello.

La Parte Speciale ha ad oggetto l’indicazione delle attività “sensibili” per ciascuna categoria di reato prevista dal Decreto – cioè delle attività che, a seguito delle attività di *risk self assessment* condotte, sono state considerate dalla Società come potenzialmente esposte al rischio di commissione di reato, i principi generali di comportamento e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti. Costituisce parte integrante e sostanziale del Modello il Codice di Comportamento, che definisce i valori, l’aspirazione e la missione di Chryso Italia S.r.l.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *risk self assessment* finalizzato all’individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- gli allegati del Modello;
- gli *Strumenti di attuazione del Modello*;
- la Politica integrata: Qualità - Ambiente – Sicurezza;

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all’interno dell’azienda e sulla intranet aziendale.

Definizioni

- **Società o Chryso o Chryso Italia:** Chryso Italia S.r.l., con sede legale in San Donato Milanese (MI), Via Bruno Buozzi, 1.
- **Gruppo:** tutte le società controllate direttamente o indirettamente dalla Chryso Participations S.A.S.
- **Decreto o D.lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **PA:** Pubblica Amministrazione.
- **Linee guida di Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e aggiornato a marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Codice di Comportamento:** si intende il Codice di Comportamento adottato da Chryso Italia, contenente i principi generali di comportamento ai quali si devono ispirare gli *stakeholders* della Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *job description*, *policy*, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti e atti della Società.
- **Whistleblowing:** si intende la segnalazione ad opera del dipendente o del collaboratore di comportamenti aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte. Destinatari della disciplina sul whistleblowing nel settore privato ex Legge n. 179/2017 sono le società che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs.n. 231/2001

Premessa

1. Presentazione della Società

1.1 Il Gruppo

Con oltre 1200 dipendenti e con una presenza globale su oltre 100 Paesi, grazie alla rete di 22 filiali internazionali, 26 laboratori e 5 centri di Ricerca e Sviluppo, CHRYSO Group è una società *leader* nella produzione e commercializzazione degli additivi in edilizia.

CHRYSO Group è, inoltre, una società impegnata nello sviluppo sostenibile in particolare per l'Eco-design nella Ricerca & Sviluppo, processi industriali ed efficienza nel sistema di gestione.

Il progetto di sviluppo sostenibile del gruppo CHRYSO ha due dimensioni:

- una di carattere interno, con la volontà di fondarsi sui tre pilastri dello sviluppo sostenibile: creare ricchezza, incoraggiare il progresso sociale e ridurre l'impatto ambientale;
- una di carattere esterno, con la convinzione che le soluzioni adottate siano una leva fondamentale per la rivoluzione verde necessaria ai materiali per edilizia.

Il gruppo CHRYSO ha, quindi, intrapreso azioni concrete sulle tematiche riguardanti l'Eco-design nella Ricerca & Sviluppo, i processi industriali ed il sistema di gestione.

In particolare:

Eco-design nella Ricerca & Sviluppo

- Creazione di prodotti allo scopo di ridurre il loro impatto ambientale (incluso, per alcuni di essi, le analisi del loro ciclo di vita e realizzando schede ambientali e sanitarie per altri).
- Utilizzo di materie prime che consentono di formulare additivi che riducano l'esposizione degli utilizzatori (clienti interni ed esterni) ai rischi:
 - sviluppo dell'utilizzo di componenti di origine vegetale (ad esempio, chimica della biomassa);
 - formulazione di prodotti senza solventi.

Processi industriali

- Riciclaggio delle acque da produzione, lavaggio dei camion.
- Ottimizzazione dei processi industriali allo scopo di ridurre il consumo d'energia.
- Costruzione di nuovi siti su modello «green factory».

Sistema di gestione che si basa:

- Sulla conformità dei prodotti nel rispetto delle regolamentazioni più stringenti: REACH per le sostanze chimiche, come pure le norme e le certificazioni internazionali e locali per la qualità dei prodotti: (CE, UNI, EN, NF, BENOR, ASTM, KOMO, ecc.).
- Sull'applicazione mondiale delle certificazioni ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

2. Chryso Italia S.r.l.

Chryso è una società di diritto italiano, con sede legale in San Donato Milanese.

Chryso opera nel campo della ricerca e sviluppo, progettazione, produzione e vendita di prodotti per la realizzazione di infrastrutture e importanti progetti di edilizia. Grazie alla disponibilità in Italia di tre laboratori tecnologici, chimici e prove, e due siti produttivi in Lombardia, Chryso riesce a garantire soluzioni innovative, prodotti di qualità e servizi di consulenza affidabili su tutto il territorio nazionale.

La Società, in base alla propria visura camerale, ha per oggetto le seguenti attività:

- la produzione, la vendita, l'acquisto, la commercializzazione, la rappresentanza e la messa in opera di prodotti sia di origine chimica che di altra origine, e di altri materiali ausiliari per l'industria delle costruzioni (edilizi), nonché la vendita di apparecchiature per l'applicazione dei suddetti prodotti;
- il commercio e la produzione di attrezzature per l'industria, sia in Italia che all'estero;
- l'assunzione di rappresentanze, importazione, esportazione e vendita di articoli delle ditte rappresentate e non, il tutto nel settore dell'industria.

Inoltre, in via non prevalente ed al solo fine di realizzare l'oggetto principale, la Società può compiere:

- operazioni commerciali, industriali ed immobiliari;
- operazioni finanziarie e mobiliari, concedere fidejussioni, avvalli e prestare garanzie reali e personali, anche per debiti di terzi, sempre se utili o necessarie per la realizzazione delle attività che costituiscono l'oggetto sociale. ed inoltre potrà compiere, in via non prevalente e del tutto accessoria e strumentale, e comunque con espressa esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico;
- assumere partecipazioni in società italiane ed estere aventi oggetto analogo affine o connesso al proprio, solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento, sia direttamente che indirettamente.

La Società, nel corso dell'anno 2019, ha concluso un'operazione che ha visto l'incorporazione della società Newredil S.r.l. nella società Chryso Italia S.r.l. e contestualmente all'operazione la società incorporante ha trasferito la propria sede legale in San Donato Milanese. L'operazione di fusione mediante incorporazione non ha determinato la modifica o l'interruzione di nessun rapporto giuridico e contrattuale e la società incorporante è subentrata senza soluzione di continuità in tutti i rapporti giuridici e contrattuali, attivi e passivi, della società incorporata (Newredil S.r.l.).

In relazione ai siti produttivi, la Società ha trasferito la produzione di liquidi presso il sito di Lallio, comune in provincia di Bergamo mentre la sede operativa e la produzione delle polveri è stata trasferita presso la sede di San Donato Milanese.

2.1 Politica Integrata

L'attività di Chryso si basa su un sistema certificato di gestione integrata, in conformità alle seguenti regole e norme:

- Qualità (ISO 9001)
- Marcatura CE in base alle norme EN934-2, EN 1504-2/3/6/7, EN 998-1/2, EN 1090-1
- Direttiva Macchine (2006/42/CE)

- Regolamento per i prodotti da costruzione (EU/305/2011) e Norme Tecniche per la Costruzione (NTC 2018)
- Ambiente (ISO 14001)
- Sicurezza (ISO 45001)
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. n. 231/2001.

La politica aziendale di gestione integrata è disponibile sul sito aziendale al seguente link:

http://www.chryso.it/uploads/attachment/file/folderuserchrysoitaliacom/politica_integrata.pdf

Di seguito, alcuni dei principi guida presenti nella Politica aziendale di Chryso e che costituisce un allegato al presente Modello:

- Ottemperare alle prescrizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni riguardanti la salvaguardia della salute e sicurezza.
- Diffondere all'interno ed all'esterno della Società, una filosofia di qualità, rispetto dell'ambiente e della persona, salvaguardia della sicurezza e della salute non solo sul luogo di lavoro, ma verso tutte le parti esterne interessate.
- Impiegare le proprie risorse umane in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione o trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, credo politico, religioso ed orientamento sessuale.
- Chiedere ai propri fornitori di rispettare le procedure e le istruzioni negli acquisti di materiali e prestazione di servizi che possano influenzare la qualità del prodotto ed il servizio finale, di operare in conformità alle leggi e norme in vigore e di vigilare sulla corretta applicazione delle stesse da parte dei propri fornitori.
- Diffondere una cultura del "*risk based thinking*" in materia di qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e Ambiente, al fine di mitigare quanto più possibile, eventi dannosi di responsabilità dell'azienda.
- Garantire un'informazione e formazione a tutti i dipendenti per la conoscenza ed il rispetto delle procedure e istruzioni relative alla gestione integrata secondo le norme applicate.
- Garantire a tutti i dipendenti la possibilità di poter presentare eventuali reclami o anomalie ai responsabili aziendali o ai seguenti organismi esterni:
 - OdV (Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001):
organismo.vigilanza@chryso.com

CAPITOLO I QUADRO NORMATIVO

1.1 Il Decreto Legislativo: caratteristiche, natura e responsabilità dell'ente

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul sistema normativo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Codice penale, un reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituiscono è avvenuta in Italia in tutto o (anche solo) in parte, ovvero se in Italia si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione.

1.2 Fattispecie di reato individuate dal decreto e successive modificazioni

La Società può essere chiamata a rispondere soltanto per i reati – c.d. "*reati presupposto*" – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

1. delitti contro la pubblica amministrazione (indicati agli artt. 24, 24 *bis* e 25 del D.lgs. 231/2001);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (indicati dall'art. 24-*bis* del D.lgs. 231/2001);
3. delitti di criminalità organizzata (indicati all'art. 24-*ter* del D.lgs. 231/2001);
4. delitti contro la fede pubblica (indicati all'art. 25-*bis* del D.lgs. 231/2001);

5. delitti contro l'industria e il commercio (indicati all'art. 25-*bis*.1 del D.lgs. 231/2001);
6. reati societari (indicati all'art. 25-*ter* del D.lgs. 231/2001);
7. delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (indicati all'art. 25-*quater* del D.lgs. 231/2001);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (indicati all'art. 25-*quater*.1 del D.lgs. 231/2001);
9. delitti contro la personalità individuale (indicati all'art. 25-*quinquies* del D.lgs. 231/2001);
10. abusi di mercato (indicati all'art. 25-*sexies* del D.lgs. 231/2001);
11. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (indicati all'art. 25-*septies* D.lgs. 231/2001);
12. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (indicati all'art. 25-*octies* del D.lgs. 231/2001);
13. delitti in materia di diritti d'autore (indicati all'art. 25-*novies* del D.lgs. 231/2001);
14. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (indicati all'art. 25-*decies* del D.lgs. 231/2001);
15. reati ambientali (indicati all'art. 25-*undecies* del D.lgs. 231/2001);
16. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (indicati all'art. 25-*duodecies* del D.lgs. 231/2001);
17. reati di razzismo e xenofobia (indicati all'art.25-*terdecies* del D.lgs. 231/2001);
18. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (indicati all'art. 25-*quaterdecies* del D.lgs. 231/2001);
19. reati tributari (indicati all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.lgs. 231/2001);
20. delitti in materia di contrabbando, ai sensi del d.P.R. n. 43/1973 (indicati all'art. 25-*sexiesdecies* D.lgs. 231/2001);
21. responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli olii vergini di oliva] (art. 12, Legge n. 9/2013);
22. reati transnazionali (indicati all'art. 10, L. 146/2006).

1.5 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "**posizione apicale**", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, quali ad esempio il legale rappresentante, l'amministratore, il Responsabile di una Funzione, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, la Società stessa. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto

della Società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetti **“subordinati”**, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato della Società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della Società stessa.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della Società (articolo 5, comma 1 del Decreto); è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'**“interesse”** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il **“vantaggio”** sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Per espressa volontà del Legislatore, la Società non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i soggetti sottoposti hanno agito “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi” (articolo 5, comma 2 del Decreto).

Secondo la giurisprudenza i concetti di interesse e vantaggio per la Società non vanno intesi come concetto unitario¹, pertanto la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Il criterio dell'“interesse o vantaggio”, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25-septies (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-undecies (taluni reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza).

In relazione ai reati colposi, si potrà dunque ravvisare un interesse o un vantaggio dell'ente quando la violazione della regola di comportamento che ha prodotto l'evento sia stata dettata da esigenze aziendali, prima tra tutte il risparmio di spesa.

¹ Si veda: ord. Tribunale di Milano (20 dicembre 2004) e Corte di Cassazione – Sez. Pen. n. 10265/2014, riaffermata da Corte di Cassazione - Sez. Pen. n. 28097/2019

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato alla Società, questi attengono agli strumenti preventivi di cui la stessa si è dotata al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione della responsabilità per la Società solo se la stessa dimostra:

- che l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per la Società nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale.

In quest'ultimo caso, infatti, la Società deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto la Società deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, la Società può invece essere chiamata a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, la stessa si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.6 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello, senza fornirne, però, le caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se è:

- efficace, ovvero se è ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;

- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.7 I gruppi di Società ed il D.lgs. 231/2001

Il Legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario". Nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi a riguardo, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto.

Un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Infatti, secondo l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, l'interesse della capogruppo deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del Decreto. La società capogruppo (o altra Società del Gruppo) può essere chiamata a rispondere ai sensi del Decreto per il reato commesso da una controllata purché nella consumazione del reato "concorra", con il soggetto che agisce per quest'ultima, una persona fisica (apicale, di diritto ma anche di fatto) che agisca per conto della capogruppo perseguendo l'interesse di quest'ultima.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui la società capogruppo condiziona le scelte della società controllata con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile alla società controllata e un soggetto apicale o sottoposto della società controllata commetta un reato nell'ambito della controllante.

La responsabilità ai sensi del Decreto può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra Società del Gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa. Qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di una società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano² ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo

² Si veda: ord. Tribunale di Milano, 20 dicembre 2004.

motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato, anche a titolo di concorso, appartenga anche funzionalmente alla stessa.

1.8 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4³ e 4 del Decreto, una società può essere chiamata a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero, qualora sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7⁵, 8⁶, 9⁷ e 10⁸, c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;

- la Società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti della società.

³ Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014 emessa nell'ambito del processo cd. "Thyssen", hanno chiarito che "nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito anti-giuridico". Viene chiarito che tale soluzione "non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] è ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente" Così, nel caso Thyssen, si è ravvisato un interesse dell'ente nel risparmio connesso alla mancata installazione di un adeguato sistema antincendio.

⁴ Art. 4, D. lgs. 231/2001, "Reati commessi all'estero", il quale statuisce che "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

⁵ Art. 7 c.p., "Reati commessi all'estero", statuisce: "È punito secondo la legge italiana il cittadino [c.p. 4] o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

⁶ Art. 8 c.p., "Delitto politico commesso all'estero", statuisce: "Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

⁷ Art. 9 c.p., "Delitto comune del cittadino all'estero", statuisce: "Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 e 346-bis".

⁸ Art. 10 c.p., "Delitto comune dello straniero all'estero", statuisce: "Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che: 1. si trovi nel territorio dello Stato; 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni; 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene. La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis".

1.9 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposta la società in caso di condanna ai sensi del Decreto.

- **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga la società responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

L'articolo 12 del D.lgs. 231/2001⁹ prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. È previsto che sia chiamata a rispondere dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria solamente la società, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

- **Sanzioni interdittive:** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui la società viene condannata e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a sette anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività della società a cui si riferisce l'illecito.

⁹ Art. 12, D. lgs. 231/2001, "Casi di riduzione della sanzione pecuniaria", statuisce: "La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329".

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della società e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa se la società abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D.lgs. 231/2001 prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- a) *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- b) *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- c) *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalla giurisprudenza¹⁰ come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente.

Pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando la società è condannata ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove la società ha la sede principale, ed è eseguita a spese della società stessa.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del Decreto¹¹, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni amministrative a carico della società si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato, fatte salve le ipotesi di interruzione della prescrizione. La prescrizione si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo; in quest'ultimo caso, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. Per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

La condanna definitiva della società è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

¹⁰ Si veda e Sezioni Unite della Corte di Cassazione Pen. 27 marzo 2008, n. 26654, conf., da ultimo, Cass. Pen. 22 aprile 2016, n. 23013.

¹¹ Art. 26 D. lgs. 231/2001, *“Delitti tentati”*, statuisce che *“Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”.*

1.10 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità della società in caso di trasformazione, fusione, scissione o cessione/conferimento d'azienda.

In caso di **trasformazione** dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **cessione/conferimento** dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.11 Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria

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 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 il principale è 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 Guida di Confindustria, nella loro ultima versione del marzo 2014, sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001, ai fini della loro approvazione.

Il 21 luglio 2014, il Ministero della Giustizia, di concerto con i Ministeri competenti, ha giudicato le suddette Linee Guida "idonee a prevenire i reati ex D.lgs. 231/2001 e raggiungere lo scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.lgs. 231/2001", portando così a compimento il procedimento di controllo dei codici di comportamento di cui agli artt. 5 e ss. del D.M. 201/2003.

Giova, in questa sede, ricordare che il giudizio di idoneità espresso dal Ministero della Giustizia, con riferimento alle Linee Guida di Confindustria nella versione aggiornata al 24 maggio 2004 e al marzo 2014, lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 da parte dei singoli enti, affiliati o meno a Confindustria.

CAPITOLO 2

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CHRYSO ITALIA S.R.L.

2.1 Premessa

Il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ex D.lgs. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11, legge 29 settembre 2000, n. 300) è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Chryso Italia S.r.l. in data 15 dicembre 2016 e successivamente aggiornato in data 23 marzo 2018.

I Destinatari ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica, commerciale e di ogni altra natura instaurati con la Società.

2.2 Chryso Italia S.r.l.: il sistema di corporate governance

Chryso Italia S.r.l. è una società interamente partecipata da Chryso Participations S.A.S. e facente parte del Gruppo Chryso (Francia).

Il sistema di corporate *governance* della Società è così articolato:

- Assemblea: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- Organo Amministrativo: alla data di approvazione del presente documento, la gestione della società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, esclusi soltanto quelli riservati per legge in via esclusiva all’Assemblea;
- Collegio Sindacale: la gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da un Sindaco unico, il quale svolge il controllo sulla correttezza formale e sulla legittimità sostanziale dell’attività svolta dalla Società e nell’ambito delle attività di verifica che il bilancio d’esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società.

In conformità ai principi di *Corporate Governance*, la Società si avvale di un appropriato sistema di controllo interno, che può essere considerato come l’insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che consentono, attraverso un adeguato e sistematico processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell’impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali.

La finalità del sistema di controllo è infatti quella di assicurare l’adozione di comportamenti conformi alle normative vigenti e alle direttive interne, nonché l’efficienza ed efficacia dell’attività aziendale e la veridicità e accuratezza delle informazioni che vengono divulgate all’interno o all’esterno della Società.

2.3 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Chryso Italia S.r.l.

La costruzione da parte di Chryso Italia S.r.l. di un proprio modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 ha comportato un adeguamento dell'ambiente di controllo interno e 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.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità;
- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari circa le attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, anche valorizzando i presidi in essere, volti ad evitare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso, rendendoli consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse o vantaggio della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali e disciplinari nei confronti della persona fisica che ha commesso il reato, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e d'immagine;
- ribadire che la Società, anche a prescindere dall'ipotesi di una responsabilità amministrativa, non tollera comportamenti scorretti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui la Società si ispira e intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- rimarcare che tutti i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, ad uniformare i propri comportamenti ai più elevati standard di diligenza, prudenza e perizia, in particolare con riguardo al rispetto delle normative vigenti e alla salvaguardia della salute e sicurezza e dell'ambiente;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Alla luce delle considerazioni che precedono la Società ha inteso adottare il proprio Modello in modo che esso, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle associazioni rappresentative di categoria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni 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.

2.4 Metodologia di predisposizione del Modello di Chryso Italia S.r.l.

Il Modello di Chryso è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi e/o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.lgs. 81/2008.

2.5 Il processo di aggiornamento del Modello

A norma dell'art. 6 del Decreto, l'organo amministrativo, d'intesa con l'OdV, sovrintende l'attività di aggiornamento e di adeguamento del Modello.

L'organo amministrativo cura l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello, nonché dei protocolli rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

In particolare, esso ha la responsabilità di:

- provvedere senza indugio, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, ad attivarsi per la revisione/integrazione del Modello;
- dare avvio e predisporre, con il contributo delle funzioni aziendali competenti, sentito l'Organismo di Vigilanza, le attività preliminari all'aggiornamento del Modello;

- monitorare l'andamento di eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie all'esito dell'aggiornamento del Modello.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo, a tali categorie:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo e/o di segnalazioni;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società.

2.6 Codice di Comportamento

La Società ha adottato il proprio Codice di Comportamento, il cui fine ultimo consiste nella indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata Chryso Italia S.r.l., in parallelo col perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi.

Il Modello e il Codice di Comportamento formano un corpus integrato di norme interne che, congiuntamente, perseguono l'obiettivo di diffondere una cultura aziendale improntata all'etica, all'onestà, all'integrità e alla trasparenza aziendale.

Il Codice di Comportamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 7 ottobre 2020 ed ha come destinatari gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti della Società e tutti coloro che collaborano con la stessa a qualsiasi titolo.

I destinatari del Modello e del Codice di Comportamento sono chiamati a rispettare ogni legge, regolamento locale, statale, regionale, nazionale, internazionale o straniero che si applica all'attività della Società, operando nel rispetto dei valori presenti nello stesso. Il Codice di Comportamento, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

La Società ha pubblicato il Codice di Comportamento sul sito internet aziendale al seguente link:

<https://www.chryso.it/codice-di-comportamento>

2.7 Destinatari e finalità del Modello

Il Modello di Chryso Italia S.r.l. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai Consulenti e a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli *Strumenti di attuazione del Modello*.

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

2.8 Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, anche facenti parte del Gruppo, Consulenti, *Partner*, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Comportamento, nonché le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.



Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Chryso Italia S.r.l. di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

CAPITOLO 3

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

3.1 L'Organismo di Vigilanza di Chryso Italia S.r.l.

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

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

L'affidamento dei suddetti compiti ad 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.

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 le Linee guida di Confindustria, i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono l'inserimento dell'organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“rapporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza e iii) la continuità di azione garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001.

Il D.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, Chryso ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria struttura 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 ed alla luce delle su esposte indicazioni di Confindustria, Chryso ha identificato il proprio organismo di vigilanza (di seguito, “Organismo di Vigilanza”) in un organismo, a composizione monocratica, il cui unico membro è esterno rispetto alla Società. Tale soluzione è stata giudicata idonea in quanto:

- i) l'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre è garantita:
 - dalla mancanza di qualsiasi vincolo di subordinazione con la Società, in quanto non subordinato all'altrui direzione all'interno della Società stessa;

- dal posizionamento di vertice nella struttura della Società riconosciuta all'Organismo di Vigilanza e dal fatto che tale soggetto debba riportare direttamente al Consiglio di Amministrazione;
 - da autonomi poteri di spesa dell'Organismo di Vigilanza.
- ii) la professionalità è assicurata, oltre che dalle competenze specifiche maturate dal componente con riferimento al settore in cui opera la Società, dalla facoltà riconosciuta allo stesso di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo;
- iii) la continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo ha anche la possibilità di usufruire di risorse della Società dedicate alle attività di *audit* interni, con cui poter cooperare nell'attività di vigilanza del Modello.

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

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza stabilendone il compenso e motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente.

La durata in carica dei membri dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e i suoi membri possono essere rieletti.

Alla scadenza della carica, i membri dell'OdV mantengono le loro funzioni e i loro poteri sino alla eventuale riconferma o alla nomina di nuovi membri.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla 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 aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di 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, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimenti, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro 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;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

Per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo mette a disposizione delle stesse risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

In casi di particolari gravità, il Consiglio di Amministrazione, potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società.

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:

- (i) vigilare sull'applicazione del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto;
- (ii) verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al decreto;
- (iii) aggiornare il Modello: analizzare il Modello circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità dello stesso; promuovere il necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

Sul piano operativo, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i compiti di:

- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal modello, in particolare verificare che le procedure, i controlli previsti all'interno del modello siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Inoltre, elaborare le risultanze delle attività di *audit* effettuate e la relativa reportistica;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti nel rispetto del Modello;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con la Funzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello; e in generale
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni al fine di: (i) far implementare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, etc.) (ii) garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente; (iii) verificare che gli elementi previsti nel Modello, in particolare nella Parte Speciale, siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti agli elementi stessi.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza:

- (i) ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente

- degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- (ii) si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possono essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

L'attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza deve tendere in una duplice direzione:

- (i) qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standard* di controllo sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale situazione. Si tratterà, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbono essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili delle singole funzioni.
- (ii) qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento degli stessi, che pertanto risultino integralmente e correttamente attuati, ma si rivelino non idonei allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, sarà proprio l'Organismo di Vigilanza a doversi attivare per garantire l'aggiornamento. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminati, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

Premessa

L'articolo 6, comma secondo, lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'OdV per consentire all'Organismo di Vigilanza di adempiere in modo efficace ai suoi obblighi di verifica sul rispetto e sulla corretta attuazione del Modello.

L'obbligo di flusso informativo è dunque bidirezionale, deve essere cioè rivolto dall'OdV all'organo amministrativo, nonché al Collegio Sindacale, al fine di informare sull'attività di vigilanza condotta e sugli eventuali aspetti di criticità rilevati; ovvero deve essere indirizzato all'OdV dalle strutture organizzative responsabili della gestione delle attività sensibili, nonché dalle altre strutture organizzative con specifiche responsabilità ai fini della gestione del Modello, per tenerlo costantemente informato sullo stato di attuazione del Modello stesso e sugli eventuali aspetti critici emersi.

I flussi informativi nelle due descritte direzioni consentono altresì all'OdV di poter accertare e ricostruire più facilmente le cause che hanno portato a violazioni del Modello, del Codice di Comportamento, ovvero, nelle ipotesi più gravi, al verificarsi dei reati.

Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio Sindacale

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

L'Organismo di Vigilanza trasmette annualmente al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta sul proprio operato, ivi comprese le verifiche condotte. La relazione deve contenere, tra le altre, le seguenti informazioni:

- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello, con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e contenuto;
- un resoconto delle attività eseguite e dei controlli effettuati;
- l'indicazione di eventuali problematiche sorte nell'applicazione delle procedure di attuazione del Modello;
- l'indicazione di eventuali nuove attività sensibili non contemplate nel Modello;
- un rapporto sulle segnalazioni ricevute, concernenti presunte violazioni del Modello e delle procedure di attuazione nonché l'esito delle conseguenti attività di verifica;
- i procedimenti disciplinari eventualmente avviati per le infrazioni di cui alle regole del Modello e le misure adottate.

Unitamente alla relazione, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione il piano dell'attività.

Oltre alle informazioni riportate nella relazione annuale, l'OdV segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni eventuale comportamento illecito, rilevante ai fini del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni ad esso inviate, come di seguito illustrate;
- la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello;
- ogni informazione utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, inoltre, ogni elemento di particolare rilevanza che eventualmente emerga nell'ambito delle attività svolte di propria competenza.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

a) Flussi informativi periodici

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di esercitare le proprie responsabilità di controllo sono previste, tra le altre, le seguenti attività di reporting periodiche in capo alle strutture organizzative della Società.

In particolare, i soggetti, le strutture organizzative e le funzioni di seguito individuate, trasmettono i flussi sotto riportati e, comunque, ogni qualvolta l'OdV ne faccia richiesta.

Tutti i Responsabili di Funzione trasmettono in caso di ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione:

- entro 24 ore copia del verbale di accesso ed il report delle risultanze conclusive;
- report di richiesta di informazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Il Responsabile delle Risorse Umane trasmette:

- il report sull'assunzione di personale che abbia avuto esperienze pregresse nell'ambito della P.A. o abbia relazioni di parentela o affinità con dipendenti/collaboratori o soggetti che ricoprono cariche nell'ambito di organizzazioni dal cui nocumento potrebbe trarre vantaggio l'organizzazione;
- in caso di ispezioni: trasmissione entro le 48 ore della copia del verbale di accesso;
- report su modifiche organigramma sicurezza;
- report su provvedimenti disciplinari;
- report su modifiche organigramma;
- report su formazione in temi di interesse (sicurezza sul lavoro, D.lgs. 231/2001, etc.);
- report sulla situazione della pianta organica;
- report sui rimborsi spese.

Il Responsabile Amministrazione trasmette:

- in caso di avvisi di garanzia o inviti a testimoniare, comunicazione entro le 48 ore di copia dell'avviso;
- elenco procure rilasciate e aggiornate;
- report sui contenziosi in corso e transazioni con la P.A. in corso;
- aggiornamento periodico di valutazione di rischio e dell'accantonamento nel fondo rischi;
- report periodico sulle spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni.

Il Responsabile Commerciale trasmette:

- elenco gare di appalto vinte (indicare durata, importo, oggetto);
- report rete agenzie e distributori;
- elenco contenziosi con clienti;

L' RSPP, trasmette:

- report su aggiornamenti del DVR e/o dei suoi allegati;
- report su infortuni di cui agli artt. 589-590 c.p. o su denunce di malattie professionali;
- scadenziario dei controlli periodici obbligatori su ambienti, attrezzature, impianti, ecc.;
- dichiarazione sull'attuazione di sorveglianza sanitaria;

- copia del verbale di riunione periodica ex art. 35 del D.lgs. n. 81/2008;
- report statistiche sugli infortuni.

b) Flussi informativi occasionali/spot

I Destinatari del Modello hanno l'obbligo di collaborare per dare piena ed efficace attuazione allo stesso segnalando, immediatamente, ogni palese violazione del Modello, ogni eventuale comportamento illecito, ogni condotta anomala e/o atipica (anche qualora non costituisca esplicita violazione del Modello ma si discosti significativamente dalle procedure vigenti), nonché eventuali carenze procedurali.

A tale obbligo sono tenuti anche i Soggetti esterni coinvolti, a vario titolo, in attività sensibili, sulla base di quanto previsto nelle clausole di impegno inserite nei contratti e/o nelle lettere di incarico regolanti i rapporti fra la Società e tali soggetti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve ricevere, con la necessaria tempestività ed in forma scritta, ogni informazione riguardante:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater D.lgs. 231/2001 (il c.d. *whistleblowing*);
- le indagini disciplinari avviate per presunte violazioni del Modello, al fine di fornire all'Organismo stesso tutti gli elementi necessari per condurre le proprie attività istruttorie circa tali presunte violazioni;
- i provvedimenti e/o le 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. Sono fatte salve eventuali differenti previsioni e/o obblighi di segretezza da osservare nell'ambito dello svolgimento di indagini e/o procedimenti. Laddove al Destinatario interessato non siano chiare tali eventuali differenti previsioni, sarà cura dello stesso acquisire informazioni complete in proposito presso l'organo e/o l'autorità competente;
- notizie:
 - dell'avvio di procedimenti giudiziari a carico di dirigenti o di dipendenti ai quali sono stati contestate le fattispecie di reato di cui al Decreto;
 - dello svolgimento di procedimenti giudiziari aventi a oggetto la responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto in cui sia coinvolta la Società e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
 - di eventuali sentenze di condanna del Personale della Società a seguito del compimento di reati rientranti tra quelli presupposto del Decreto;
 - dell'avvio di visite, ispezioni e accertamenti da parte degli enti competenti (e.g. Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- segnalazioni di incidenti/infortuni, anche derivanti da fattori esterni, che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi;
- richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario a proprio carico per i reati previsti dal Decreto;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Oltre ai flussi informativi a evento e periodici sopra rappresentati, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, tempo per tempo, ulteriori flussi informativi a supporto delle proprie attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di cura dell'aggiornamento dello stesso, definendo le relative modalità e tempistiche di trasmissione.

È facoltà, comunque, dell'OdV proporre le variazioni ritenute necessarie ai flussi informativi sopra rappresentati.

Modalità di trasmissione dei flussi informativi e delle segnalazioni

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i Destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

- Indirizzate tramite posta elettronica a: organismo.vigilanza@chryso.com
oppure
- indirizzate tramite posta ordinaria a:

Organismo di Vigilanza

Chryso Italia S.r.l.

Via Bruno Buozzi, 1

20097- San Donato Milanese (MI)

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni ovvero determinato in linea con eventuali requisiti di legge applicabili tempo per tempo vigenti, nonché in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. L'accesso al database è pertanto consentito esclusivamente all'OdV e ai soggetti da questo espressamente e formalmente autorizzati.

3.4.1 Whistleblowing

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (nel seguito, anche, *“Legge sul Whistleblowing”*), il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.lgs. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del

modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul Whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

Procedura Gestione dei flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e di gestione delle segnalazioni: whistleblowing

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 si è proceduto con l'integrazione nel Modello di un sistema di gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di

ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice di Comportamento.

La Società, al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing, ha adottato una procedura di "*Gestione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e di gestione delle segnalazioni: whistleblowing*".

Tale Procedura delinea la struttura dei flussi informativi che i destinatari del Modello sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza ed il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

Nella procedura sono stati individuati appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Ambito di applicazione della procedura whistleblowing e canali di segnalazione

Tutti i destinatari del Modello devono comunicare per segnalare eventuali violazioni del Modello attraverso la piattaforma per il Whistleblowing messa a disposizione dal Gruppo Chryso, raggiungibile al seguente indirizzo:

<https://chryso.integrityline.org>

Le segnalazioni potranno essere inviate, inoltre, attraverso posta interna riservata o tramite casella di posta elettronica dedicata:

- organismo.vigilanza@chryso.com
- oppure
- indirizzate tramite posta ordinaria a:

Organismo di Vigilanza

Chryso Italia S.r.l.

Via Bruno Buozzi, 1

20097- San Donato Milanese (MI)

3.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati periodicamente nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione;

- immediatamente, una comunicazione relativa 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.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

3.4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio.

CAPITOLO 4 SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per l'assunzione di comportamenti illeciti o per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Inoltre, il presente sistema disciplinare è stato ulteriormente integrato per tenere conto delle previsioni introdotte dalla Legge 29 dicembre 2017, n. 179 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, relative alle misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, disciplinando il meccanismo di tutela nei confronti del segnalante, al fine di incentivare l'emersione di denunce di comportamenti illeciti e/o di violazioni del Modello eventualmente realizzate all'interno della Società, ed al contempo assicurando la tutela del segnalato qualora dette segnalazioni siano effettuate con dolo o colpa grave e si rilevino infondate.

A tal fine, la Società garantisce la riservatezza del segnalante contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Inoltre, in nessun caso potranno essere adottate dalla Società sanzioni disciplinari, ovvero il licenziamento, il trasferimento, il demansionamento o l'assunzione di qualsiasi altra misura organizzativa avente effetto negativo sulle condizioni di lavoro, nei confronti del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con dolo o colpa grave, nonché la previsione di sanzioni disciplinari, come sopra esplicitate, nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Fermo restando il divieto di assumere misure discriminatorie nei confronti del soggetto segnalante, quest'ultimo, ovvero l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, ha la facoltà di denunciare l'eventuale assunzione di dette misure all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Ai fini del sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono, pertanto, condotte oggetto di sanzione sia i comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, sia le violazioni del Modello poste in essere da dipendenti o soggetti terzi che hanno rapporti con la Società. Essendo il Modello costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per *“violazione del Modello”* deve intendersi anche la violazione di una o più procedure e/o dei principi del Codice di Comportamento.

Costituiscono, altresì, condotte potenzialmente suscettibili di sanzioni disciplinari, la violazione delle misure poste a tutela del segnalante e la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave che si riveli infondata.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

I comportamenti illeciti in relazione del D.lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e, conseguentemente, comportano azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Il sistema comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

4.2 Misure nei confronti degli Organi Sociali e del personale della Società

Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo

Nel caso di comportamento illecito e/o di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'organo amministrativo o dell'Organo di Controllo della Società, l'OdV valuterà ogni eventuale informativa agli organi o alle autorità competenti, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti Responsabili

In caso di violazione, da parte di Responsabili, delle prescrizioni previste nel Modello e/o nel Codice di Comportamento o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento illecito si provvederà ad adottare nei confronti dei responsabili, quanto previsto per legge dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Nei casi in cui il comportamento illecito la violazione del Modello è di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Responsabile incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso. Qualora il comportamento illecito e/o la violazione sia di

minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il Responsabile incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

Sanzioni nei confronti di quadri, impiegati ed operai

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali prescritte nel Decreto o nel Modello sono definiti come “illeciti disciplinari”.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto della procedura prevista dall’articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di fonte collettiva applicabile.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento all’apparato disciplinare contemplato nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionati, individuando i relativi provvedimenti disciplinari a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, incorre:

- i) nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello o adottate, nell’espletamento di attività nelle relative aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente pregiudizievoli per la disciplina e la reputazione dell’azienda;
- ii) nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che ponga in essere, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Modello o più in generale assuma un comportamento illecito rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto i);
- iii) nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi alla Società grave nocumento morale e/o materiale.

Il presente documento integra a tutti gli effetti di legge il codice disciplinare adottato in azienda ed è assoggettato agli oneri di affissione ex art. 7 Statuto dei Lavoratori.

4.3. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, controparti ed altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell’ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, fornitori, controparti ed altri soggetti esterni all’azienda in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice di Comportamento o più in generale rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 può determinare il recesso unilaterale dal rapporto contrattuale, in virtù delle clausole che la Società prevede in ogni contratto. Resta

ovviamente salvo e impregiudicato ogni diritto 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.

4.4 Il procedimento di applicazione delle sanzioni nei confronti degli Organi Sociali e del personale della Società

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti all'assunzione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 e/o violazione del Modello e del Codice di Comportamento si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento è avviato dagli organi aziendali di volta in volta competenti in relazione ad una presunta assunzione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 e/o di una violazione del Modello, sulla base di una segnalazione da parte dell'OdV ovvero di propria iniziativa ma comunque previa informativa con l'Organismo medesimo in caso di provenienza della segnalazione di violazione da parte di altre strutture aziendali o da soggetti terzi.

In particolare, l'OdV, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima), ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello o, più in generale, di comportamenti illeciti ai fini del D. lgs 231/2001, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Espletata l'attività di istruttoria, l'OdV, sulla base degli elementi in proprio possesso, motiva per iscritto l'iter seguito e la sua conclusione e verifica, nell'ipotesi in cui la violazione o il comportamento illecito riguardi dipendenti, un riscontro sulle valutazioni ed eventuali provvedimenti necessari, informando l'organo amministrativo.

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello o, più in generale, un comportamento illecito rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 da parte di un componente dell'organo amministrativo o dell'organo di controllo, valuterà ogni eventuale informativa agli organi o alle autorità competenti, tenuto conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge, predisponendo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Decreto che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Il procedimento disciplinare nei confronti dei Responsabili

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Responsabili è espletata nel rispetto delle disposizioni normative nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'organo amministrativo convoca il Responsabile interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Decreto e del Modello;
- l'avviso della data dell'audizione che sarà fissata in un termine congruo e comunque non prima di 5 giorni dalla data della comunicazione di contestazione;
- l'indicazione della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali giustificazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire, l'organo amministrativo valuterà la posizione dell'interessato, nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento, l'organo amministrativo può decidere nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico nonché implementare il relativo procedimento sanzionatorio.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del Responsabile.

L'OdV è informato della conclusione del procedimento e del provvedimento sanzionatorio applicato.

Il procedimento disciplinare nei confronti di Quadri, Impiegati e Operai

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare, l'OdV trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Decreto e/o del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La Società entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione trasmette al dipendente una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Decreto e/o del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

Per quanto concerne le eventuali controdeduzioni dell'interessato, le sanzioni, i provvedimenti, le modalità operative e le tempistiche si rinvia a quanto previsto dalle norme giuslavoristiche vigenti ed ai contratti collettivi applicati.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'organo amministrativo sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato nei confronti dei dipendenti.

4.5. Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari del Modello

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali sopra indicate, l'OdV trasmette all'organo amministrativo ed all'organo di controllo, una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Decreto e/o del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Successivamente viene inviata al terzo interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Decreto e/o del Modello oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali curandone la relativa applicazione

4.6. Il procedimento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza quale destinatario delle segnalazioni ("whistleblowing")

La Società, mediante l'organo amministrativo, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto destinatari delle segnalazioni, alcuni provvedimenti, tra cui:

- la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno posto in essere la violazione e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi;
- la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

CAPITOLO 5

FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE DEL MODELLO

5.1 Comunicazione e formazione del personale

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società intende dare piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

È obiettivo della Società assicurare che la comunicazione sia efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

A tale scopo, la comunicazione deve:

- essere adeguata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili.

Il piano di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello deve essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei.

In particolare, con riguardo all'adeguatezza della formazione in base al livello gerarchico di destinazione, è compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione finalizzati a garantire l'effettiva conoscenza del D.lgs. 231/2001, del Codice di Comportamento e del Modello da parte di tutto il personale. A tal fine l'erogazione della formazione è differenziata a seconda che la stessa si rivolga:

- ai dipendenti nella loro generalità;
- ai dipendenti operanti in specifiche aree di rischio;
- agli amministratori;
- ad altri soggetti aziendali specificamente individuati.

La Società promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione. Inoltre, a ciascun dipendente sono fornite le indicazioni e gli strumenti per prendere conoscenza dell'esistenza e dei contenuti del Modello.

Le azioni comunicative e di formazione, in particolare, prevedono:

- inserimento della "Parte Generale" del Modello e del Codice di Comportamento nel sito internet della Società;
- disponibilità del Codice di Comportamento per tutto il personale in forza ed ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda, con richiesta attestante la presa visione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni.

La formazione relativa al Modello è affidata, per conto del Consiglio di Amministrazione, al Responsabile Risorse Umane che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza, garantisce, attraverso i mezzi e le modalità ritenute più opportune, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i Destinatari del Modello.

La partecipazione alle sessioni di formazione in aula è obbligatoria; il Responsabile Risorse Umane monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale. La Società statuisce che in caso di mancata partecipazione ai corsi di formazione per ingiustificati motivi potranno essere irrogate sanzioni disciplinari.

La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza su specifica modulistica. L'OdV riceve una reportistica periodica relativa all'andamento e allo stato di attuazione della formazione.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice di Comportamento o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società, ove l'OdV non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

I dati personali, acquisiti o utilizzati nell'ambito delle attività formative previste dal Modello, saranno trattati nel rispetto delle disposizioni normative ed aziendali in materia di privacy nonché di quanto previsto ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del Modello stesso.

5.2 Informativa ai collaboratori esterni Comunicazione e formazione del personale

I principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e i contenuti del Codice di Comportamento sono applicabili a tutti i soggetti, anche le terze parti, che operano, a qualsiasi titolo, con/per la Società.

L'attività di comunicazione sui contenuti del Modello e del Codice di Comportamento, pertanto, è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione o che rappresentano la Società medesima senza vincoli di dipendenza.

Attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello e del Codice di Comportamento da realizzare mediante invito alla consultazione della sezione dedicata all'interno del sito internet della Società, la Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice di Comportamento anche per i propri partner commerciali, agenti e consulenti, collaboratori autonomi, clienti e fornitori e, in generale, verso tutti coloro che si interfacciano, a qualsiasi titolo, con la Società.

Ai soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti economico-contrattuali di entità particolarmente significativa, ovvero ai soggetti relativamente ai quali insiste un profilo di rischio potenziale elevato (ad esempio in relazione a tematiche inerenti la salute e sicurezza sul lavoro, l'ambiente, onorabilità ed affidabilità della controparte contrattuale, ecc.), la Società richiede il rilascio di una dichiarazione con la quale i soggetti terzi attestino di avere preso visione e di accettare integralmente il contenuto del Codice di Comportamento e del Modello della Società obbligandosi a mantenere un comportamento conforme alle prescrizioni contenute.

La Società provvede a inserire nei contratti con le controparti apposite clausole contrattuali che, in caso di inosservanza dei principi etici o dei protocolli di controllo, integrino un grave inadempimento da parte di tali soggetti, attribuendo pertanto alla Società la facoltà di risolvere automaticamente il contratto mediante invio di lettera raccomandata contenente una sintetica indicazione delle circostanze di fatto comprovanti tale inosservanza.

L'esercizio del diritto di risolvere ovvero sospendere l'esecuzione del contratto potrà avvenire a danno della controparte, cui saranno addebitati tutti i maggiori costi derivanti e/o conseguenti, fatto salvo il risarcimento di tutti i danni, patrimoniali e non, derivanti dalla violazione/inosservanza del Modello e del Codice di Comportamento, nonché il diritto della Società di essere manlevata e tenuta indenne in relazione a qualsiasi azione o pretesa di terzi derivante da tale inosservanza o ad essa comunque conseguente.

5.3. Formazione per i neoassunti

Nei confronti dei neoassunti, il Consiglio di Amministrazione della Società ha il compito di indirizzare tutte le attività di formazione sul Modello e sul Codice di Comportamento, preliminarmente mediante la messa a disposizione di un set documentale (ad esempio composto dal Codice di Comportamento, dal CCNL di riferimento per i soggetti in questione, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dal testo del D.lgs. 231/2001), al fine di assicurare loro le primarie ed essenziali conoscenze normative, procedurali ed etiche, indispensabili per operare all'interno della Società. La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria e variabile a seconda del profilo della risorsa in questione e il percorso formativo deve essere obbligatoriamente fruito da tutto il personale.

CAPITOLO 6

ADOZIONE DEL MODELLO CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

6.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza annuale, deve redigere un programma di vigilanza che preveda, in linea generale, un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione delle procedure oggetto di analisi.

Nell'adempire ai propri compiti l'Organismo di Vigilanza, cui sono riconosciuti i più ampi poteri al fine di svolgere i compiti affidatigli nel corso delle verifiche ed ispezioni, può avvalersi sia dell'ausilio di funzioni e strutture interne alla Società sia di consulenti esterni: in tal caso i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

6.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione decide in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che dovessero risultare necessarie in caso di violazioni delle prescrizioni del Modello, di modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, di modifiche normative, di risultanze dei controlli.

Una volta che le modifiche e le istruzioni siano state approvate, il Responsabile Risorse Umane, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza, provvede tempestivamente a rendere le stesse operative, nonché provvede alla corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società e ad informare il Consiglio di Amministrazione in merito all'esito dell'attività svolta in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, il quale mantiene specifici compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, formula alle strutture aziendali a ciò preposte o al Consiglio di Amministrazione osservazioni e proposte relativi all'organizzazione ed al sistema di controllo.

Al fine di garantire tempestività ed efficacia nell'operare le variazioni del Modello senza che si verifichino difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di provvedere periodicamente, qualora ciò risulti necessario, alle modifiche del Modello relativamente ad aspetti di carattere descrittivo.

Resta comunque di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;



- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING PER LE SEGNALAZIONI

Sommario

1. SCOPO.....	4
2. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
3. RESPONSABILITÀ	4
4. LA SEGNALAZIONE.....	4
4.1 Oggetto della segnalazione.....	4
4.2 Soggetti segnalanti.....	4
4.3 Contenuto della segnalazione	5
4.4 Canale interno di segnalazione	5
4.4.1 Destinatario della segnalazione	5
4.4.2 Modalità di invio della Segnalazione	6
4.4.3 Attività di gestione della segnalazione.....	6
4.4.4 Conservazione della documentazione.....	8
4.5 Canale esterno di segnalazione.....	8
4.6 Divulgazione pubblica	8
5. FORMA DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	8
6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	9
7. LE PROTEZIONI DEL WHISTLEBLOWER.....	10
8. LE SANZIONI	10

1. SCOPO

La presente procedura disciplina le modalità con cui un dipendente, collaboratore, consulente, partner, fornitore (il “**Segnalante**” o “**Whistleblower**”) può segnalare violazioni di cui è venuto a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo (le “**Segnalazioni**”). L’obiettivo perseguito dalla presente procedura è di fornire al Whistleblower chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione e gestione delle Segnalazioni nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte, anche in applicazione del D. Lgs. 24/2023 che ha dato attuazione alla Direttiva CE n. 1937/2019.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La Società, al fine di favorire, semplificare e potenziare la Segnalazioni ha messo a disposizione del Whistleblower una piattaforma informatica univoca denominata “TIP-OFF”, altamente sicura, utilizzabile per inviare le Segnalazioni.

La presente procedura si aggiunge, senza sostituirla, a quella adottata dal Gruppo Saint-Gobain per la gestione delle Segnalazioni tramite la piattaforma informatica di gruppo denominata “Speak Up”.

3. RESPONSABILITÀ

La violazione degli obblighi previsti dalla presente procedura configura una responsabilità, anche disciplinare, laddove, a seconda della fattispecie, non siano individuabili illeciti più gravi.

La procedura individuata nel presente atto nonché i profili di tutela del Segnalante e delle persone coinvolte saranno sottoposti a revisione periodica.

4. LA SEGNALAZIONE

4.1 Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società e che consistono in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, violazioni delle norme di comportamento/procedure/protocolli emessi dalle Società e/o comunque qualsiasi violazione del Modello 231, ove esistente, e violazioni che vanifichino l’oggetto o la finalità della normativa di cui al D.lgs. 231/2001, inclusi eventuali tentativi di occultare tali violazioni;
- b) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea e nazionali (appalti pubblici, servizi, protezione dei consumatori, tutela dell’ambiente, sicurezza sul lavoro etc.);
- c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’art. 325 del TFUE (Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea - es. frodi IVA, frodi su finanziamento pubblico);
- d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all’art. 26, paragrafo II del TFUE (es. violazione delle norme dell’Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, violazioni riguardanti il mercato interno connessi ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società, IRAP e IRES);
- e) atti e comportamenti che vanificano l’oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori indicati alle precedenti lett. b), c) e d).

Non sono da considerarsi Segnalazioni e, pertanto, non saranno prese in considerazione ai fini della presente procedura, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile (di seguito “**Autorità Giudiziaria**”) che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4.2 Soggetti segnalanti

Le Segnalazioni potranno essere effettuate dai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori occasionali;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso terzi soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso le Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso le società;
- membri dell'organo di controllo e vigilanza delle Società (sindaci, revisori dei conti e società di revisione, Organismo di Vigilanza 231, DPO – Data Protection Officer).

4.3 Contenuto della segnalazione

La Segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la verifica dei fatti da parte dell'Ufficio Whistleblowing. È quindi necessario – in caso contrario, la Segnalazione verrà considerata inammissibile) – che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Potrà inoltre essere fornito ogni altro elemento utile quale, per esempio, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione oppure di documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, oltre a ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'Ufficio Whistleblowing potrà chiedere elementi integrativi al Segnalante.

Le Segnalazioni anonime, ove circostanziate, saranno equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate in conformità a quanto previsto nella presente Procedura.

Non saranno invece prese in considerazione, in quanto inammissibili, le Segnalazioni manifestamente infondate o non adeguatamente circostanziate.

4.4 Canale interno di segnalazione

4.4.1 Destinatario della segnalazione

La ricezione e gestione delle Segnalazioni è affidata all'ufficio whistleblowing (l'“**Ufficio Whistleblowing**” o “**Ufficio WB**”), così composto:

- Ethics & Compliance Officer Country
- Compliance Department Country
- HR Director Country
- Organismo di Vigilanza (OdV) della Società, ove esistente

Le persone che compongono l'Ufficio Whistleblowing ed il personale addetto sono tutte specificamente formate per la gestione delle Segnalazioni.

La funzione di Presidente dell'Ufficio WB è attribuita al Ethics & Compliance Officer Country.

L'Ufficio Whistleblowing valuterà l'ammissibilità della Segnalazione (e il rispetto dei requisiti richiesti per proseguire con un'analisi più approfondita).

L'Ufficio Whistleblowing provvederà quindi a:

- rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione;
- mantenere un contatto con il Segnalante a cui richiedere, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Nelle società che hanno adottato il Modello 231, i membri dell'OdV - limitatamente alle Segnalazioni attinenti fatti relativi ai reati presupposto per la responsabilità ex d.lgs. 231/2001 ed alle violazioni del Codice Etico - utilizzeranno le informazioni ricevute nell'ambito del loro Ufficio, nel rispetto delle norme di segretezza e di riservatezza previste dalla legge.

Chiunque, diverso dall'Ufficio Whistleblowing, riceva una Segnalazione ha l'obbligo di trasmetterla a quest'ultimo con immediatezza e comunque non oltre 7 giorni, dandone comunicazione al Segnalante, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, senza trattenerne copia e astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La trasmissione all'Ufficio Whistleblowing dovrà avvenire con la massima riservatezza idonea a tutelare l'onorabilità del Segnalante, delle persone segnalate e l'efficacia degli accertamenti.

4.4.2 Modalità di invio della Segnalazione

Forma scritta

Le Segnalazioni potranno essere cartacee o, preferibilmente, informatiche.

In via informatica

Le Segnalazioni in via informatica potranno essere effettuate utilizzando la piattaforma informatica Tip-Off messa a disposizione dalla Società (il cui link è disponibile nella sezione Ethics&Compliance dell'intranet aziendale e, ove esistente, sul sito internet della Società). Ciò sia per garantire una gestione più ordinata del flusso informativo, sia per offrire maggiori garanzie a tutela della riservatezza del Segnalante.

Qualsiasi utente dotato di un dispositivo (desktop o mobile) connesso alla rete potrà facilmente aprire una segnalazione digitando la url: <https://saint-gobain.tip-off.it>. L'autore della Segnalazione potrà accedere all'apposita pagina della piattaforma Segnalazioni senza credenziali di accesso e decidere quali informazioni inviare al sistema. Non verrà tenuta traccia di alcuna attività relativa alla Segnalazione, né sul dispositivo mobile, né sui server di Tip-Off.

Il flusso informativo e lo scambio di corrispondenza e di documentazione con il Segnalante verranno gestiti elettronicamente mediante la suddetta piattaforma a garanzia della riservatezza dell'identità del Segnalante e del Segnalato.

In via cartacea

La Segnalazione cartacea dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda contenente la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa specificando "Riservato – Whistleblowing" o "Ufficio WB" o altra dicitura analoga.

La busta dovrà essere inviata con posta ordinaria all'Ufficio Whistleblowing al seguente indirizzo:

Alla cortese attenzione dell'Ufficio Segnalazioni WB

c/o Saint-Gobain Glass Italia S.p.A.

Via Giovanni Bensi 8 - 20152 Milano

Forma orale

La Segnalazione potrà inoltre essere effettuata lasciando un messaggio vocale sulla piattaforma tip-off oppure inviando, a mezzo posta all'indirizzo di cui sopra, una richiesta di incontro diretto presso l'Ufficio Whistleblowing.

4.4.3 Attività di gestione della segnalazione

Di seguito viene declinato il processo di gestione della Segnalazione:

ANALISI PRELIMINARE: le Segnalazioni ricevute ai sensi della presente procedura verranno gestite dall'Ufficio Whistleblowing, il quale avvierà l'iter di verifica e valutazione preliminare dei contenuti delle Segnalazioni.

Qualora emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata con le relative motivazioni e informando il Segnalante dell'archiviazione.

Qualora l'Ufficio Whistleblowing ritenesse la Segnalazione pretestuosa o palesemente infondata ed effettuata da parte del Whistleblower con dolo o colpa grave, l'HR Director Country valuterà l'eventuale

prosieguo anche con l'eventuale supporto dell'HR della Società.

Invece, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti, l'Ufficio Whistleblowing provvederà a coinvolgere le funzioni interessate.

ISTRUTTORIA: laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergessero o fossero comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, l'Ufficio Whistleblowing provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla Segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Nel corso della fase istruttoria l'Ufficio Whistleblowing potrà richiedere al Segnalante chiarimenti e maggiori evidenze per corroborare la Segnalazione.

In caso di Segnalazioni afferenti alle tematiche D.lgs. 231/01, l'OdV, ove presente, con il supporto dell'Ethics & Compliance Officer Country prenderà in carico la Segnalazione pervenuta. In caso di Segnalazioni afferenti tematiche di tutela della persona, sicurezza sul lavoro o lavoristiche, sarà l'HR Director Country con il supporto del Compliance Department Country, a prendere in carico la Segnalazione pervenuta e a gestirla secondo quanto stabilito nel prosieguo della presente procedura. In caso di Segnalazioni che non rientrano in tali ambiti o laddove non sia possibile effettuare tale distinzione, l'Ufficio Whistleblowing valuterà di volta in volta, in base alla specifica Segnalazione, quali soggetti dell'Ufficio Whistleblowing coinvolgere per le verifiche ritenute utili.

L'Ufficio Whistleblowing potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, anche tramite la richiesta della effettuazione di specifici audit, potendosi, altresì, avvalere all'occorrenza di specifiche consulenze esterne, nel rispetto della normativa privacy.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiranno la massima e tempestiva collaborazione e saranno tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità cui è tenuto l'Ufficio Whistleblowing. L'Ufficio WB sarà dotato annualmente di risorse finanziarie adeguate, messe a budget, nella misura determinata dal Consiglio di amministrazione, sentito il Presidente dell'Ufficio WB. Il Presidente dell'Ufficio WB predispose il rendiconto annuale delle spese effettuate.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dar seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa privacy.

La gestione delle Segnalazioni verrà effettuata nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del Segnalante e delle persone coinvolte, ivi compreso il Segnalato.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dall'Ufficio Whistleblowing di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO: al termine dell'istruttoria l'Ufficio Whistleblowing provvederà ad informare, ove presente, l'Amministratore Delegato o Direttore Generale della Società, il quale valuterà se informare della singola Segnalazione il Consiglio di Amministrazione (il "CdA"). Il CdA sarà in ogni caso informato nel report periodico delle Segnalazioni che sarà predisposto dall'Ufficio Whistleblowing.

I soggetti di cui sopra valuteranno le azioni da adottare caso per caso, ivi inclusi l'avvio di una denuncia in sede penale e/o di un procedimento disciplinare in caso di illeciti verificati oppure di Segnalazioni

effettuate in malafede e/o con intento meramente diffamatorio.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardasse l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale, sarà informato il Presidente del CdA. Laddove invece riguardasse la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del CdA, l'Ufficio Whistleblowing provvederà a informare il Collegio sindacale per la valutazione delle azioni da intraprendere.

4.4.4 Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Ufficio Whistleblowing assicurerà la conservazione della Segnalazione e di tutta la correlata documentazione di supporto per tutto il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

Nell'ipotesi in cui la Segnalazione della violazione dovesse dare avvio ad:

- un procedimento disciplinare, i dati personali saranno conservati per tutta la durata del procedimento disciplinare e per dieci anni successivi la cessazione del rapporto con la persona coinvolta e/o il Segnalante, salvo l'ipotesi di un termine più lungo di prescrizione previsto per l'illecito disciplinare;
- un procedimento penale, i dati personali saranno conservati per tutta la durata del giudizio fino al passaggio in giudicato delle sentenze, salvo l'ipotesi di un termine più lungo in funzione della prescrizione del reato.

4.5 Canale esterno di segnalazione

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione al canale esterno gestito dall'ANAC a condizione che:

- il canale di Segnalazione interna non sia attivo o non sia conforme alle indicazioni normative;
- la Segnalazione interna già effettuata dal Segnalante non ha avuto alcun seguito (nel caso in cui la Segnalazione si sia chiusa con un provvedimento finale negativo, pertanto, non è ammessa la Segnalazione esterna);
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, ad essa non sarebbe dato efficace seguito o la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione esterna è effettuata in forma scritta tramite il canale di segnalazione attivato da parte dell'ANAC, collegandosi al sito web <https://www.anticorruzione.it/> nel quale vengono fornite tutte le indicazioni utili.

4.6 Divulgazione pubblica

Il Segnalante può inoltre ricorrere alla divulgazione pubblica a condizione che:

- abbia prima operato la Segnalazione (interna e/o esterna), ma non sia stato dato riscontro nei termini previsti dalla legge, oppure
- abbia fondati motivi di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse oppure che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito per via delle circostanze del caso di specie (es. possano essere occultate o distrutte prove, il destinatario della Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione).

5. FORMA DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Obblighi di riservatezza sulla identità del whistleblower

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non potrà essere rivelata, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dar seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del regolamento UE 216/679 e del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 30 giugno 2003 n.196. La violazione dell'obbligo di riservatezza sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per tutti i canali di Segnalazione è garantita la riservatezza attraverso modalità tecniche adeguate (sia per il canale informatico che per il canale orale) e attraverso specifiche istruzioni al personale addetto alla ricezione della Segnalazione cartacea.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è tutelata nei limiti consentiti dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In tale ipotesi è comunque dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Oltre al Segnalante sono tutelati anche i seguenti soggetti:

- a) il facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il Segnalante nella Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o di colui che ha effettuato una Divulgazione Pubblica che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro del Segnalante, della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) gli enti di proprietà, o che sono datori di lavoro, o che operano nel medesimo contesto lavorativo, delle suddette persone.

La tutela delle persone di cui sopra si applica anche quando la Segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni riguardanti le violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni riguardanti le violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

6. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione falsa e/o diffamatoria. Le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertato che la Segnalazione falsa e/o diffamatoria sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Tale fatto è, inoltre, fonte di responsabilità disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti e/o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. Le Segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, verranno archiviate e l'Ufficio Whistleblowing invierà tutta la documentazione istruttoria al Consiglio di Amministrazione, per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di competenza (ferme, in ogni caso, le relative conseguenze di legge derivanti dal fatto di aver effettuato segnalazioni non veritiere e/o diffamatorie). Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora al termine del procedimento, sulla base degli elementi acquisiti, la Segnalazione dovesse essere ritenuta destituita di fondamento e dolosamente falsa, l'Ufficio Whistleblowing si riserverà di mettere a disposizione gli atti al soggetto Segnalato al fine di consentirgli di tutelare la sua reputazione. Inoltre, fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora, al termine del procedimento, l'Ufficio Whistleblowing, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la Segnalazione del Segnalante configuri anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti. La Società potrà tutelarsi

in caso di illeciti penali o civili commessi dal Segnalante attraverso le forme di legge.

7. LE PROTEZIONI DEL WHISTLEBLOWER

Ai termini e alle condizioni previste dalla legge, il Segnalante beneficerà delle protezioni previste dal D. Lgs. 24/2023 (ossia divieto di ritorsione, protezione dalle ritorsioni, limitazioni delle responsabilità, misure di sostegno).

Tra le protezioni previste, si evidenzia in particolare che i soggetti tutelati non potranno essere sottoposti a nessuna ritorsione ed eventuali sospette ritorsioni possono essere comunicate all'ANAC. Inoltre, i soggetti tutelati avranno a disposizione specifiche misure di sostegno fornite dall'ANAC (informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni).

8. LE SANZIONI

Il mancato rispetto delle previsioni contenute nella presente procedura può dar luogo - oltre agli effetti civili e penali previsti dalla normativa vigente - a sanzioni disciplinari da parte delle Società, secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'eventuale Contratto Collettivo aziendale (da intendersi come qui espressamente richiamati) e dal Sistema sanzionatorio 231 allegato al Modello 231 della Società, ove esistente.