
	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		



SAINT GOBAIN PERFORMANCE PLASTIC H - OLD S.P.A.

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



Storico delle Revisioni

Revisione	Data	Natura della modifica
01	01.07.2015	• Prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
02	30.04.2019	• Aggiornamento del Modello Organizzativo Parte Generale e Speciale "altri reati"
03	13.12.2019	• Aggiornamento del Modello Organizzativo Parte Generale e Speciale "altri reati"
04	19.10.2021	• Aggiornamento del Modello Organizzativo Parte Generale e Speciale "altri reati" - Integrazione del Mog con parte speciale Sicurezza ed Ambiente



PARTE GENERALE 1

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		



1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	1
<i>1.1 - INTRODUZIONE.....</i>	<i>1</i>
<i>1.2 - AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE</i>	<i>2</i>
<i>1.3 - FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</i>	<i>2</i>
<i>1.4 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008 - REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO</i>	<i>6</i>
<i>1.5 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 121/2011 - REATI IN MATERIA AMBIENTALE.....</i>	<i>7</i>
<i>1.6 - APPARATO SANZIONATORIO</i>	<i>7</i>
<i>1.7 - TENTATIVO</i>	<i>10</i>
<i>1.8 - REATI COMMESSI ALL'ESTERO</i>	<i>10</i>
<i>1.9 - VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</i>	<i>11</i>
<i>1.10 - CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA</i>	<i>12</i>
<i>1.11 - SINDACATO DI IDONEITÀ</i>	<i>14</i>
2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE.....	14
<i>2.1 - ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ.....</i>	<i>14</i>
3 - DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA.....	14
<i>3.1 - IL GRUPPO</i>	<i>14</i>
<i>3.2 - LA REALTÀ ORGANIZZATIVA DI H-OLD</i>	<i>15</i>
<i>3.3 - DELEGHE E PROCURE</i>	<i>15</i>
4 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	16
<i>4.1 - PREMESSA</i>	<i>16</i>
<i>4.2. - IL PROGETTO DI H-OLD PER LA DEFINIZIONE O L'AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO</i>	<i>17</i>
<i>4.3 - VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI</i>	<i>19</i>
<i>4.4 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI H-OLD.....</i>	<i>20</i>
5 - CODICE ETICO	22
6 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	22
<i>6.1 - PREMESSA</i>	<i>22</i>
<i>6.2 - REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI</i>	<i>24</i>
<i>6.3 - NOMINA E DISPONIBILITÀ ECONOMICA.....</i>	<i>24</i>
<i>6.4 - DECADENZA, REVOCA E CESSAZIONE DALLA CARICA</i>	<i>25</i>

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

6.5 - FUNZIONI E POTERI	26
6.6 - LA QUALIFICAZIONE SOGGETTIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI FINI PRIVACY	28
6.7 - REGOLE DI CONDOTTA	29
6.8 - OPERATIVITÀ	29
6.9 - SEGNALAZIONI ALL'O.D.V.	30
6.10 - SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING)	32
6.11 - RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	33
6.12 - REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	33
7 - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	34
7.1 - FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	34
7.2 - MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI	34
7.3 - MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	35
7.5 - MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	36
7.6 - MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	36
8 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	37
9 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	38
9.1 - AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO	38
PARTE SPECIALE	40
1.1 - AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO	40
1.2 - LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	40
1.3 - IL SISTEMA DEI CONTROLLI	41
1.4. - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	42
1.5 - PRINCIPI DI CONTROLLO	44
1.6 - IL CONTENUTO DEI CONTROLLI	44
2. - LE ATTIVITÀ SENSIBILI	45
2.1 - GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI: PAGAMENTI E INCASSI	46
2.1.1 - PAGAMENTI	46
2.1.2 - INCASSI	49
2.2 - APPROVVIGIONAMENTI	52
2.2.1 - APPROVVIGIONAMENTO DI MATERIE PRIME	52

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

2.2.2 - APPROVVIGIONAMENTO DI ALTRI BENI O SERVIZI	53
2.3 - VENDITE	57
2.3.1 - PRODOTTI A LISTINO	57
2.3.2 - NUOVO PRODOTTO/PRODOTTO MODIFICATO	58
2.3.3 - GESTIONE DEI RECLAMI E DEI RESI	59
2.4 - INVESTIMENTI	63
2.5 - FINANZIAMENTI AGEVOLATI	65
2.6 - GESTIONE DEI BENI AZIENDALI	67
2.7 - GESTIONE DELLE RISORSE INFORMATICHE	69
2.8 - SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	71
2.8.1 - SELEZIONE/ASSUNZIONE DEL CANDIDATO	72
2.8.2 - FORMAZIONE DEL PERSONALE	72
2.8.3 - GESTIONE DEL RAPPORTO LAVORATIVO	74
2.9 - GESTIONE DELLE SPONSORIZZAZIONI E PUBBLICITÀ	77
2.10 - OMAGGI E LIBERALITÀ	80
2.11 - PROGETTAZIONE E PRODUZIONE DI BENI	81
2.11.1 - PROGETTAZIONE DI NUOVI PRODOTTI	81
2.11.2 - PRODUZIONE DI UN PRODOTTO GIÀ ESISTENTE	82
2.12 - PROCEDIMENTI GIUDIZIARI ED ARBITRALI	84
2.13 - GESTIONE DELLE VISITE ISPETTIVE	86
2.14 - DICHIARAZIONI FISCALI	89
2.15 - GESTIONE DEI RAPPORTI INFRAGRUPPO	91
2.16 - BILANCIO E ASSEMBLEA DEI SOCI	94
2.17 - GESTIONE DEI RAPPORTI CON IL COLLEGIO SINDACALE	96
2.18 - GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA SOCIETÀ DI REVISIONE	98
2.19 - GESTIONE PROCESSI SALUTE E SICUREZZA	100
2.19.1 - SISTEMA DI GESTIONE E PIANO DI MIGLIORAMENTO	100
2.19.2 - RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO STRUTTURALI DI LEGGE	101
2.19.3-ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E DI PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE CONSEQUENTI	103
2.19.4- ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA : GESTIONE EMERGENZE, PRIMO SOCCORSO	104
2.19.5- ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA : APPALTI	105
2.19.6- ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA: RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA E CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	107
2.19.7- PROCESSI SORVEGLIANZA SANITARIA	108
2.19.8- ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI	109

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

2.19.9- ATTIVITÀ DI VIGILANZA CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE PROCEDURE ED ISTRUZIONI DI LAVORO IN SICUREZZA DA PARTE DEI LAVORATORI	110
2.19.10- ACQUISIZIONE DI DOCUMENTAZIONI E CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE PER LEGGE ...	111
2.19.11- PERIODICHE VERIFICHE DELL'APPLICAZIONE DELLE PROCEDURE ADOTTATE.....	112
2.19.12- SISTEMI DI REGISTRAZIONE DELL'AVVENUTA EFFETTUAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL COMMA 1	114
2.19.13- ARTICOLAZIONE DI FUNZIONI	115
2.20 – GESTIONE PROCESSI AMBIENTALI.....	117
2.20.1- PROCESSI SENSIBILI AZIENDALI E REATI 231	117
2.20.2- SCARICHI IDRICI E GESTIONE RIFIUTI.....	124
2.20.3- GESTIONE DI EVENTUALI SITUAZIONI DI EMERGENZA AMBIENTALE E LE COMUNICAZIONI CORRELATE, IN PARTICOLARE PER LE MATRICI ACQUA E SUOLO	126

ALLEGATI:

ALLEGATO 1 – Catalogo reati presupposto



ALLEGATO 2 – Organigramma Societario

ALLEGATO 3 - Codice Etico

ALLEGATO 4 – Flussi Informativi altri Reati



ALLEGATO 4a – Flussi Informativi Reati Ambiente e Sicurezza

ALLEGATO 5 – Protocollo Whistleblowing

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

– PARTE GENERALE –

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

PARTE GENERALE

1 - Descrizione Del Quadro Normativo

1.1 - Introduzione

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, "**D.lgs. 231/2001**" o "**Decreto**"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ e recante la disciplina della "*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*", si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia ed, in particolare, (i) la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, (ii) la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europa, sia dei singoli Stati Membri e (iii) la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre sono escluse dalla previsione normativa in esame lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.



Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001)².

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira, sostanzialmente, a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del D.lgs. 231/2001, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della propria società.

¹ Il D.lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: "*Responsabilità dell'ente* - L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

1.2 - Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.lgs. n. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 231/2001);

e/o

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231/2001).

È, altresì, opportuno ribadire che l'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi³.



1.3 - Fattispecie di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001

In base al D.lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 23⁴ a 25 *sexiesdecies* del D.lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es. art. 10 L. 146/2006 in tema di "Reati transnazionali" e art. 12 L. 9/2013 in tema di "Frodi in agricoltura"), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

³ La Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, afferma: "Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)."

⁴ L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001**)⁵;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (**art. 24 bis del D.lgs. 231/2001**)⁶;
- delitti di criminalità organizzata (**art. 24 ter del D.lgs. 231/2001**)⁷;
- delitti contro la fede pubblica (**art. 25 bis D.lgs. 231/2001**)⁸;
- delitti contro l'industria ed il commercio (**art. 25 bis.1 del D.lgs. 231/2001**)⁹;



⁵ Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-*bis* c.p.). La Legge novembre 2012, n. 190 ha introdotto nel Codice Penale e richiamato nel Decreto la previsione di cui all'art. 319-*quater* rubricato "Induzione indebita a dare o promettere utilità". Con la Legge n. 69 del 27 maggio 2015, è stata modificata la disciplina sanzionatoria in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione con la previsione di pene sanzionatorie più rigide per i reati previsti dal Codice Penale. È stato altresì modificato l'art. 317 c.p. "Concussione", che prevede ora - come soggetto attivo del reato - anche l'Incaricato di Pubblico Servizio oltre al Pubblico Ufficiale. La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" ha introdotto all'art. 25 D.lgs. 231/2001, il delitto di traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* C.p.). Il D.lgs. 75/2020 che ha recepito la c.d. Direttiva P.I.F., vale a dire la Direttiva (UE) n. 2017/1371 "relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale", ha introdotto all'art. 25 D.lgs. 231/2001, i delitti di peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.). La D.lgs. 75/2020 ha, inoltre, introdotto all'art. 24 del D.lgs. 231/2001 il reato di frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n. 898) e il reato di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.).

⁶ L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel D.lgs. 231/01 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.). Il D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modifiche dalla L. 18 novembre 2019, n.133, ha introdotto, all'art. 24-*bis* D.lgs. 231/2001, il delitto di violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

⁷ L'art. 24-*ter* è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94.

⁸ L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) n. 1) della legge 23 luglio 2009.

⁹ L'art. 25-*bis.1* è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis*), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- reati societari (quali ad esempio, false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione richiamati dall'**art. 25 ter D.lgs. 231/2001**)¹⁰;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25 quater del D.lgs. 231/2001**);
- delitti contro la personalità individuale (**art. 25 quater.1 e art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001**)¹¹;
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies D.lgs. 231/2001**)¹²;

c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater).

¹⁰ L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D.lgs. 231/2001. L'art. 2635 c.c. rubricato "Corruzione tra privati" è stato introdotto nel Decreto ad opera della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Con la L. n. 69 del 2015, recante "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", sono stati modificati i reati p. e p. dagli artt. 2612 e 2622 c.c.; in particolare, è stata eliminata la precedente soglia di punibilità del falso in bilancio e prevista una specifica responsabilità per amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, sindaci, liquidatori delle società quotate o che si affacciano alla quotazione, che controllano società emittenti strumenti finanziari quotati o che fanno appello al pubblico risparmio. È stato altresì introdotto l'art. 2621-bis c.c. "Fatti di lieve entità", per la commissione delle condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta e dell'art. 2621-ter c.c. che prevede una causa di non punibilità per fatti di particolare tenuità.



Con riferimento all'art. 2621 così come modificato, le SS.UU. hanno statuito che «*sussiste il delitto di false comunicazioni sociali, con riguardo all'esposizione o all'ammissione di fatti oggetto di valutazione, se, in presenza di criteri di valutazione normativamente fissati o di criteri tecnici generalmente accettati, l'agente da tali criteri si discosta consapevolmente e senza darne adeguata informazione giustificativa, in modo concretamente idoneo a indurre i destinatari delle comunicazioni*», pertanto dando una interpretazione estensiva rispetto alla lettera della legge consentendo una applicazione più ampia del precetto normativo.

Il D.lgs. n. 38/2017 ha apportato modifiche all'art. 2635 c.c. (corruzione tra privati) e ha introdotto l'art. 2635-bis rubricato "istigazione alla corruzione tra privati". È stata inoltre introdotta la pena accessoria della interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche per chi venga condannato per la commissione degli art. 2635 e 2635 bis c.c. (art. 2635-ter c.c.). Infine, l'art. 6 del menzionato decreto prevede modifiche anche all'art. 25-ter del D.lgs. 231/2001 che andrà a comprendere oltre l'art. 2635 c.c. anche l'art. 2635-bis c.c.

¹¹ L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.). L'art. 3, comma 1 del D.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ha introdotto, all'art. 25 - quinquies, co. 1, lett. c) del Decreto, il richiamo al reato di adescamento di minorenni (art. 609 - undecies c.p.). Da ultimo, la legge 29 ottobre 2016, n. 199, ha inserito in tale articolo il riferimento all'art. 603-bis c.p. come modificato dalla medesima legge, con la conseguenza che il reato di caporalato dalla stessa riformulato ("intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro") è divenuto reato presupposto della responsabilità degli enti.

L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

¹² L'art. 25-sexies è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.lgs. 58/1998).

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- reati transnazionali¹³;
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies D.lgs. 231/2001**)¹⁴;
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies D.lgs. 231/2001**)¹⁵;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies D.lgs. 231/2001**)¹⁶;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies D.lgs. 231/2001**)¹⁷;
- reati ambientali (**art. 25 undecies D.lgs. 231/2001**)¹⁸;

¹³ I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art. 10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

¹⁴ L'art. 25-*septies* D.lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).



¹⁵ L'art. 25-*octies* è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.), nonché autoriciclaggio (648-*ter*.1 c.p.) introdotto dalla L. n. 186/2014.

¹⁶ L'art. 25-*nonies* è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

¹⁷ L'art. 25-*decies* è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del D.lgs. 231/2001 l'art. 377-*bis* del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

¹⁸ L'art. 25-*undecies* è stato inserito dall'art. 2 del D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del D.lgs. 231/2001 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 D.lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art. 256 D.lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 D.lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 D.lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt. 259 e 260 D.lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art. 260 *bis* D.lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 D.lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria.

Con il Disegno di Legge n. 1345 sugli "Ecoreati", approvato definitivamente il 19 maggio 2015, è stato aggiunto al libro secondo del codice penale il Titolo VI-*bis* "Dei delitti contro l'ambiente". Ai sensi dell'art. 1 del DDL, sono inseriti - nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti - i seguenti reati ambientali: 1) art. 452-*bis* c.p. "Inquinamento ambientale"; 2) art. 452-*ter* "Disastro ambientale"; 3) art. 452-*quater* "Delitti colposi contro l'ambiente"; 4)

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001**)¹⁹;
- delitto di razzismo e xenofobia (**art. 25 terdecies D.lgs. 231/2001**)²⁰;
- delitto di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25 quaterdecies D.lgs. 231/2001**)²¹;
- frodi in agricoltura²²;
- reati tributari (**art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001**)²³;
- delitto di contrabbando (**art. 25 sexiesdecies D.lgs. 231/2001**)²⁴.

1.4 - Il Decreto Legislativo n. 81/2008 - Reati in materia di sicurezza sul lavoro

La Legge n. 123 dell'agosto 2007, con le modifiche indicate nell'art. 300 del D.lgs. n. 81/2008 ha introdotto, fra i reati compresi nel D.lgs. 231/2001, all'art. 25-septies, l'omicidio colposo o le lesioni

art. 452-*quater* "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività"; 5) art. 452-*septies* "Circostanze aggravanti" per il reato di associazione per delinquere ex art. 416 c.p.

¹⁹ L'art. 25-*duodecies* è stato inserito dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto il delitto previsto dall'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. Il presente articolo è stato, inoltre, modificato dall'art. 30, comma 4, Legge 17 Ottobre 2017, n. 161, che ha introdotto sanzioni pecuniarie ed interdittive in relazione alla commissione di delitti di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, di cui all'art. 12 del D.lgs. n. 286/1998. In particolare, dopo il comma 1, è stato previsto: "1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote; 1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. 1-*quater*. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno".



²⁰ L'art. 25-*terdecies* è stato inserito dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 Novembre 2017, n. 167, che ha introdotto - tra i reati presupposto del D.lgs. n. 231/2001 - l'art. 3, comma 3 bis, della Legge 13 Ottobre 1975, n. 654 "Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sulla eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966".

²¹ L'art. 25-*quaterdecies* è stato inserito dalla L. n. 39/2019. In particolare, si prevedono come fattispecie di reato presupposto la Frode in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) e l'esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

²² L'art. 12 della L. 9/2013 ha esteso - per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva - l'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 alle seguenti fattispecie di reato: adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) e contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

²³ L'art. 25-*quinquiesdecies* è stato inserito dal Decreto Fiscale - convertito in Legge il 19 dicembre 2019 - che all'art. 39 ha previsto l'introduzione nel D.lgs. 231/2001 delle seguenti fattispecie di reato: Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.lgs. n. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.lgs. n. 74/2000), Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.lgs. n. 74/2000), Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lgs. n. 74/2000), Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. n. 74/2000). Il D.lgs. 75/2020 che ha recepito la c.d. Direttiva P.I.F., vale a dire la Direttiva (UE) n. 2017/1371 relativa alla "lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale", ha introdotto all'art. 25-*quinquiesdecies* D.lgs. 231/2001, i delitti di dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. n. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. n. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10-*quater* D.lgs. n. 74/2000).

²⁴ L'art. 25-*sexiesdecies* è stato inserito dal Decreto Legislativo 75/2020 che ha recepito la c.d. Direttiva P.I.F., vale a dire la Direttiva (UE) n. 2017/1371 relativa alla "lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale".

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

colpose gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro, conseguenti anche alla mancata predisposizione di presidi di sicurezza e salute sul lavoro.

Il D.lgs. n. 81/2008 ha modificato le sanzioni previste (art. 300) differenziandole in funzione della gravità del danno e della mancata o incompleta valutazione del rischio in organizzazioni con rischi specifici particolarmente significativi (articolo 55, comma 2, lett. a, b e c) ed ha definito (articolo 30) i requisiti minimali del Modello Organizzativo previsto dal D.lgs. n. 231/ 2001.

La legge mira a definire l'importante ruolo della organizzazione per l'applicazione delle norme di prevenzione e di protezione in materia Salute e Sicurezza sul lavoro.

Si ricorda che l'omicidio colposo è definito dall'art 589 del codice penale e che le lesioni colpose gravi e gravissime sono definite nell'art 583 e 590 del codice penale.

1.5 - Il Decreto Legislativo n. 121/2011 - Reati in materia ambientale

Il Decreto Legislativo n. 121/2011 "Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" ha introdotto, fra i reati presupposto richiamati dal D.lgs. n. 231/01, all'art. 25-*undecies* i reati in materia ambientale (per comodità espositiva sono riassumibili nelle seguenti categorie: scarichi idrici, rifiuti, inquinamento del suolo, sottosuolo, delle acque superficiali, delle acque sotterranee, analisi rifiuti, emissioni in atmosfera, impiego sostanze lesive per l'ozono, inquinamento provocato dalle navi, commercio di specie protette animali e vegetali, danneggiamento habitat).

Il D.lgs. n. 121/2011 integra quindi, attraverso l'introduzione dell'art. 25-*undecies*, i reati contemplati dal D.lgs. 231/01.



La Legge n. 68/2015 ha integrato l'art. 25-*undecies*, introducendo ulteriori reati presupposto in materia ambientale, i cosiddetti *ecoreati*: 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale), 452-quater c.p. (Disastro ambientale); 452-*quinquies* (Delitti colposi contro l'ambiente), 452-*octies* c.p. (circostanze aggravanti), 452-*sexies* (traffico e abbandono di rifiuti ad alta radioattività).

Le categorie di reati sopra elencate, sono destinate ad essere nuovamente implementate in considerazione della riscontrata tendenza legislativa ad estendere ad ulteriori ambiti la responsabilità amministrativa degli enti, in ossequio ad obblighi di natura internazionale e comunitaria che impongono, pertanto, il relativo adeguamento anche a livello nazionale.

Il Catalogo completo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti e relative sanzioni verrà allegato al presente Modello (**ALLEGATO 1**).

1.6 - Apparato sanzionatorio

In conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto summenzionati, sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.lgs. n. 231/2001, a carico dell'ente, le seguenti sanzioni:

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive²⁵ (applicabili anche quale misura cautelare), possono essere applicate in via temporanea, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, ovvero in via definitiva. In particolare, le sanzioni interdittive si distinguono in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ulteriori sanzioni previste sono:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto);
- la pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto);
- il sequestro, che può essere inflitto dall'Autorità Giudiziaria nelle seguenti forme: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

In materia di reati ambientali, le sanzioni interdittive sono applicate nei termini e nei modi specifici indicati nel Decreto 121/2011 che li ha introdotti.

Sequestro (artt. 53 e 54 del Decreto)



L'Autorità Giudiziaria, inoltre, può infliggere: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

In materia di reati ambientali, le sanzioni interdittive sono applicate nei termini nei modi specifici indicati nel Decreto 121/2011 che li ha introdotti.

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal Giudice penale attraverso un sistema basato su "quote", previste in numero non inferiore a cento (nel minimo) e non superiore a mille (nel massimo).

L'importo di ciascuna quota è variabile e può essere determinato tra il valore di euro 258,22 e quello di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

²⁵ Si precisa che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. n. 231/2001 "le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente".

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste dalla normativa e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:



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

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva da irrogare, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare – congiuntamente – più sanzioni interdittive di tipo diverso (art. 14, comma 1 e comma 3, D.lgs. n. 231/2001).

Le sole sanzioni (i) dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, (ii) del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e (iii) del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva²⁶. Si segnala, inoltre, che in luogo dell'irrogazione della sanzione è possibile che venga disposta la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario nominato dal Giudice, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. n. 231/2001²⁷.

²⁶ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

²⁷ Si veda l'art. 15 del D.lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

1.7 - Tentativo

Nei casi in cui i delitti sanzionati ai sensi del D.lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26, D.lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora, lo stesso, impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.8 - Reati commessi all'estero



Secondo l'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero²⁸.

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

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la Legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)²⁹ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del

²⁸ L'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. 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. 2. 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."

²⁹ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino 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". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 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. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce 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." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - 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

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

D.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 - Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto caratteristico del D.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001):

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



La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

legge italiana stabilisce 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 dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di 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."

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

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

Il D.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:



- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico - strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione, addestramento e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

1.10 - Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

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”.



Nella predisposizione, nonché aggiornamento del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, parzialmente modificate il 31 marzo 2008 aggiornate il 23 luglio 2014 e da ultimo nel Giugno 2021.. Per quanto riguarda l’aspetto relativo ai reati in materia di Sicurezza e Salute sul Lavoro, il Modello è stato definito conformemente all’articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008 e alle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con particolare riferimento:

- al documento della Commissione consultiva permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui all’art. 6 del D.lgs. 81/08 (documento del 20 Aprile 2011);
- al Decreto Ministeriale del 13 Febbraio 2014, relativo alle Procedure semplificate per l'adozione dei Modelli di Organizzazione e Gestione nelle piccole e medie imprese.

In particolare, le Linee Guida elaborate da Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell’adozione/aggiornamento del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo preventivi;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

È opportuno, tuttavia, far presente che l’eventuale non conformità a punti specifici delle Linee Guida di riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dalla Società. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

1.11 - Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità, attribuito al Giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente e il sindacato di idoneità sul Modello organizzativo adottato.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato, invece, secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

2.1 - Attività della Società

Saint Gobain Performance Plastic H-Old S.p.A. (di seguito anche la "Società" o "H-Old") è una società italiana attiva nella produzione e commercializzazione di nastri adesivi speciali per uso industriale. I nastri adesivi speciali realizzati dalla Società, mono e biadesivi, sono utilizzati in svariati settori industriali, quali elettromeccanica, elettronica, *automotive*, edilizia e cantieristica navale. La Società si distingue per l'alta qualità e capacità di personalizzazione dei prodotti e l'elevato livello di servizio al cliente.



La Società ha per oggetto sociale la produzione e la commercializzazione di nastri adesivi, anche attraverso la produzione, la trasformazione e la lavorazione di polimeri e formulati derivati (masse adesive) e di tutto ciò che vi si attiene, nonché l'attività di vendita e di commercio, anche in qualità di agente, degli stessi beni

3 - DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA

3.1 - Il Gruppo

La Società fa parte del gruppo Saint-Gobain, gruppo industriale francese, che realizza, produce e distribuisce materiali per l'edilizia.

La società, di proprietà totalitaria della società Sepr Italia S.p.A., fa parte dell'unità di business strategica **Saint-Gobain Foams and Tapes**, a sua volta parte della divisione **Saint-Gobain Performance Plastics**.

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

3.2 - La realtà organizzativa di H-Old

La Società adotta un sistema di amministrazione tradizionale ed è dotato di un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi e da due sindaci supplenti.

È, inoltre, presente il Revisore Unico, ovvero la società di revisione nominata a livello di Gruppo.

H-Old è amministrata da un Consiglio di amministrazione, composto da quattro membri: il Presidente del Consiglio di Amministrazione con la nomina di Rappresentante dell'impresa, il Direttore Generale che siede in Consiglio e che ha la legale rappresentanza unitamente ad altri due Consiglieri.

3.3 - Deleghe e procure

La società presta la massima attenzione al conferimento dei poteri di rappresentanza della Società, delineando un sistema di procure improntato ai criteri di efficienza e necessità. Vengono attribuiti poteri di rappresentanza a dipendenti della Società per il migliore svolgimento delle attività sociali, attraverso procure notarili che precisano ambiti e limiti di tali poteri.

Il Consiglio di Amministrazione provvede altresì a delegare determinate materie a taluni consiglieri. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa, assegnati ai vari titolari di procure all'interno della società, sono sempre fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della procura.

I poteri così conferiti sono periodicamente aggiornati in relazione ai cambiamenti organizzativi della società. Inoltre, è istituito un flusso informativo nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, inclusi l'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e il Revisore Unico, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

Le procure, munite di rilevanza esterna, sono registrate presso il competente Ufficio Registro Imprese.



Ciascuno degli atti di conferimento di poteri di firma contiene le seguenti indicazioni:

- il soggetto delegante e la fonte del suo potere di delega o procura;
- il soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- l'oggetto, costituito con l'indicazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita; tali atti sono sempre correlati alle competenze e alle funzioni del soggetto delegato;
- i limiti di valore entro i quali il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli; detto limite è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Sono conferite procure speciali ai titolari delle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza. La procura è di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare stesso.

Le procure speciali sono state assegnate, alla data di adozione del presente Modello:

: al Managing Director

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- al Plant Manager
- al Direttore HR
- al Marketing and Southern Europe Sales Director
- al Finance & Administration Director.

Il Managing Director ha anche la nomina di Datore di Lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08.

E' presente, in seno alla società, un sistema di deleghe di funzione in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro oltre che in materia ambientale.

Le procure sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza al quale viene comunicata ogni variazione apportate alle stesse.

4 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

4.1 - Premessa



L'adozione ed il costante aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D.lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) oltre che della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello Organizzativo costantemente aggiornato mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte delle Società e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di predisposizione del Modello per la prevenzione dei reati al fine di conformarsi a quanto previsto dalle *best practices*, dalla Dottrina e dalla Giurisprudenza esistente in materia.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, agenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società., di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

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. n. 231/2001.



Il Modello Organizzativo comprende i seguenti elementi costitutivi:

- o processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001;
- o previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- o processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- o istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- o flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- o sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- o piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- o definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- o Codice Etico;
- o sistema formalizzato di deleghe e poteri;
- o sistema formalizzato di procedure a livello di società.



4.2. - Il Progetto di H-OLD per la definizione o l'aggiornamento del proprio Modello

La metodologia scelta per la definizione del Modello della Società, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati anche tenendo in considerazione quanto previsto dalle linee guida applicabili.

Il Progetto è stato articolato nelle fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue:

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Fasi	Attività
Fase 1	<p>Risk Assessment</p> <p>Incontro preliminare con la Società al fine di avviare il progetto; identificazione dei Key Officers da intervistare, ossia dei soggetti aziendali che svolgono i ruoli chiave nello svolgimento dell'attività in base a funzioni e responsabilità; raccolta ed analisi della documentazione rilevante; realizzazione delle interviste con i Key Officers precedentemente individuati; rilevazione delle attività sensibili e relativa valutazione in merito al potenziale rischio di commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001; condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze della prima fase.</p> <p>In particolare per i reati attinenti agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro sono considerati i processi e gli obblighi indicati all'art. 30 D.lgs. 81/2008.</p> <p>La fase di risk assessment relativa alla salute e sicurezza sul lavoro si sviluppa con il supporto del documento di valutazione dei rischi (art. 28 D.lgs. 81/2008).</p> <p>Per gli aspetti ambientali e i reati presupposto indicati dall'art. 25-<i>undecies</i>, condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze.</p>
Fase 2	<p>Gap Analysis/Definizione dei protocolli di controllo</p> <p>Analisi delle attività sensibili rilevate e dell'ambiente di controllo con riferimento ad un Modello "a tendere", ossia conforme a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001; predisposizione della Gap Analysis (sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e Modello a tendere; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento; condivisione del documento con i referenti del Progetto).</p> <p>Il documento di <i>Gap Analysis</i> è finalizzato a rilevare gli <i>standard</i> di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione volta ad evitare la commissione di reati. Gli <i>standard</i> di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Esistenza di procedure/linee guida formalizzate/prassi operative</i>: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili; - <i>Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi</i>: verificabilità <i>ex post</i> del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile, anche tramite apposite evidenze archiviate; - <i>Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti</i>: identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento all'interno di un processo sensibile di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività; - <i>Esistenza di un sistema di deleghe/procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate</i>: esistenza di deleghe formalizzate e relativi poteri di spesa coerenti con le responsabilità organizzative assegnate, nello svolgimento delle attività sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001, definendole in modo specifico per la tutela della Salute e della

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Fasi	Attività
	<p>Sicurezza, come previsto dal D.lgs. n. 81/2008, nonché per la tutela ambientale attraverso una articolazione delle funzioni che assicurino competenze tecniche di verifica, gestione e controllo del rischio.</p> <p>In particolare relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro e aspetti ambientali i criteri di gestione sono definiti in funzione degli standard/norme di riferimento.</p>
Fase 3	<p>Definizione del Modello 231 e attività successive</p> <p>Predisposizione della bozza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; condivisione della bozza predisposta con il Consiglio di Amministrazione della Società; approvazione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Società; a seguito dell'approvazione, diffusione del Modello e attività di formazione sui principi cardine del D.lgs. 231/2001.</p>



4.3 - Valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati

Con riferimento alla Fase 1, la valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue considerando congiuntamente:

- **incidenza attività:** valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- **rischio astratto di reato:** valutazione circa la possibilità in astratto di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
Rischio astratto reato			

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli standard di controllo esistenti.

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
Livello di compliance			

Al termine del progetto di aggiornamento del Modello sono state individuate le attività di miglioramento necessarie per portare il livello di compliance a livello "alto" per ogni attività sensibile e, quindi, mitigare al massimo il rischio di commissione di reati.

Si precisa che per la valutazione del rischio residuo nel caso di reati in materia salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/01) ed in materia ambientale (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01) si rimanda agli specifici criteri di valutazione riportati nella "Matrice di valutazione %accadimento reati" nel Risk Assessment sviluppato per le parti speciali dedicate.



4.4 - Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di H-Old

La predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Società ha comportato un'attività di adeguamento dei protocolli preesistenti ai principi di controllo introdotti con il D.lgs. 231/2001 al fine di rendere il Modello stesso idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Il D.lgs. 231/2001, infatti, attribuisce - unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto - un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, H-OLD S.p.A. ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi già esistenti prima dell'aggiornamento del presente Modello.

Tale Modello 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.

Quanto alla parte ambientale formalmente i riferimenti attuali sono i requisiti indicati dal D.lgs. 231/01.



Il Modello, così come approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di H-Old, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- Codice Etico;
- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- piano di comunicazione e formazione sui principi del D.lgs. 231/2001 del personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- sistema formalizzato di deleghe e poteri.

Il Modello contiene:

(i) nella **parte generale**, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo di H-OLD;
- alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;
- alla individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza di H-OLD, con indicazione specifica di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- al piano di formazione e informazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

(ii) nella **parte speciale** una descrizione relativa:

- ai processi/attività sensibili e relativi *standard* e protocolli specifici di controllo.

5 – CODICE ETICO

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di H-Old e dai Principi di Comportamento e di Azione del Gruppo Saint Gobain.

Il Codice Etico della Società allegato sub doc. 3 è reso noto a tutto il personale ed esprime i principi etici che H-Old riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico è redatto a partire dai Principi di Comportamento e di Azione del Gruppo Saint Gobain.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/01 – anche alla luce del ruolo sociale che l'ente stesso riveste – e rimanda espressamente al Modello come strumento e chiave interpretativa per operare nel rispetto delle procedure adottate dalla Società e delle normative vigenti.

Il Codice Etico deve, quindi, essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.



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

6.1 - Premessa

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

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale ultimo punto è stato, peraltro, ripreso dal comma 4 dell'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 che prevede "...un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate".

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. n. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza:

- i. l'autonomia e l'indipendenza;
- ii. la professionalità;
- iii. la continuità di azione.



In particolare, secondo tali Linee Guida:

- 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 *"riporto"* 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 riguarda *"la presenza di professionalità specifiche e ... competenze interdisciplinari (profilo giuridico, organizzativo, economico aziendale, sistema dei rischi e controlli, giuslavoristico, ecc.)"*³⁰ necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;
- iii. la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *"priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari"*.

Peraltro le stesse Linee guida dispongono che *"nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità"*.

Il D.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. H-Old 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 complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

³⁰ Confindustria, *Linee guida, cit.*, p. 13

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 ed alla luce delle espresse indicazioni di Confindustria H-Old ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") in un organismo collegiale con la partecipazione di almeno due componenti, i quali devono possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

6.2 - Requisiti Soggettivi dei Componenti

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedono i requisiti di onorabilità, assenza di conflitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari nei termini sotto specificati.

Pertanto, non possono essere nominati componenti dell'O.d.V.: *i)* i soggetti che svolgano attività aziendali di carattere gestionale ed operativo e che costituiscono oggetto dell'attività di controllo; *ii)* coloro che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro continuativo di consulenza o prestazione d'opera retribuita o che ne possano compromettere l'indipendenza; *iii)* il coniuge, i parenti, gli affini entro il quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società; *iv)* tutti coloro che direttamente e/o indirettamente versino in conflitto con gli interessi della Società.

Inoltre, la carica di membro dell'O.d.V. non può essere ricoperta da coloro che:



- si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- siano stati condannati, con sentenza anche non passata in giudicato o di patteggiamento, per uno dei reati c.d. presupposto.

6.3 - Nomina e disponibilità economica

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina, comunque non superiore a tre anni, ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine di incarico, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a che non intervenga la nomina del nuovo O.d.V.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione pone a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e su richiesta dello stesso un *budget* annuale, affinché l'O.d.V. possa svolgere in autonomia anche quelle verifiche che, per la specificità delle competenze richieste, non possono essere effettuate direttamente. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'O.d.V. di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza – verranno messe a disposizione dalla Società.

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.

6.4 - Decadenza, revoca e cessazione dalla carica

Il verificarsi, in data successiva all'intervenuta nomina, di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicato al Consiglio di Amministrazione da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'O.d.V.:



- omessa reiterata partecipazione alle riunioni dell'O.d.V. senza giustificato motivo;
- colposo inadempimento ai compiti delegati dall'O.d.V. stesso e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale sull'attività svolta; l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

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

Oltre che per decorrenza del termine dell'incarico e fatte salve le ipotesi di revoca o decadenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano dalla carica anche in caso di rinuncia.

La rinuncia alla carica ha effetto immediato se rimane in carica la maggioranza dell'O.d.V. o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'O.d.V. è ricostituita in seguito alla nomina del nuovo componente.

In caso di rinuncia dell'O.d.V., la carica si intende in ogni caso cessata decorsi 30 giorni dalla sua comunicazione.

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

6.5 - Funzioni e Poteri

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o funzione della Società, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'O.d.V. ha 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, l'O.d.V. vigila:

- sul funzionamento del Modello e sulla sua osservanza da parte di tutti i destinatari;
- sulla reale, efficacia ed effettiva capacità del Modello adottato dalla Società di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- sull'adeguatezza di tali Modelli anche alla luce di eventuali cambiamenti di attività e organizzazione, nonché dell'aggiornamento della valutazione dei rischi e degli esiti delle attività di monitoraggio e riesame svolte dalla società;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o a interventi normativi.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della normativa vigente, può svolgere attività di controllo anche tramite accesso agli atti aziendali, riservati e non, ad informazioni o dati, anche contabili, a procedure e ad ogni altro elemento ritenuto utile.

Pertanto, rientrano fra i compiti dell'Organismo di Vigilanza, a titolo meramente esemplificativo e non tassativo:



- attivare un piano di verifica volto ad accertare la concreta attuazione del Modello Organizzativo da parte di tutti i destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello stesso in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.lgs. 231/2001, dandone informazione al Consiglio di Amministrazione;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative;
- segnalare eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Con particolare riferimento all'ambito Salute, Sicurezza e Ambiente, le informazioni che la Società si impegna a trasmettere all'inizio dell'attività dell'O.d.V., sono le seguenti:

- visura Camerale completa, aggiornata e vigente, anche di organo amministrativo e di controllo, procuratori, unità locali (con cadenza semestrale e nel caso di modifiche societarie);
- aggiornamento delle figure gerarchiche e funzionali pertinenti (organigramma), anche per segnalare che nulla sia variato;
- infortuni e durata complessiva di ogni singolo evento che ha causato l'assenza dal lavoro, dell'ultimo periodo intercorso dalla precedente comunicazione (al verificarsi dell'evento);
- medicazioni avvenute nell'ultimo anno;
- incidenti / eventi significativi che possono potenzialmente causare lesioni gravi (ultimo periodo trascorso);
- denunce di malattie professionali e loro tipologia, a conoscenza della Società (ultimo periodo trascorso);
- verbale ex art. 35 D.lgs. 81/08 e relativi allegati (riferito all'ultimo anno);
- sopralluoghi, procedimenti amministrativi e sanzioni in materia Salute, Sicurezza e Ambiente da parte degli enti di controllo (ultimo periodo trascorso e al verificarsi dell'evento);
- sanzioni interne in tema salute, sicurezza, e ambiente (ultimo periodo trascorso) e analisi delle cause afferenti alle stesse;
- copia registro infortuni (ultimo periodo trascorso), nonché statistica degli infortuni (semestralmente) e risultati del monitoraggio analitico in campo ambientale;
- stato aggiornamento del DVR, variazioni effettuate e loro motivazione (annualmente e al verificarsi dell'evento, qualora sia significativo);
- pianificazione ed esecuzione dell'indagine sulla sicurezza delle attrezzature, impianti in genere ed indagini ambientali;
- incidenti, eventi significativi che possono essere causa di contestazione di un reato presupposto ambientale, nonché i risultati del monitoraggio che evidenziano il potenziale verificarsi della fattispecie di reato presupposto;
- documento di risk assessment in materia ambientale;
- relazioni periodiche dei Dirigenti delegate (qualora nominate), prodotte al Datore di Lavoro;
- Modello Organizzativo, Codice Etico e tabella delle procedure correlate, nella versione aggiornata e approvata.

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

In occasione di eventi particolarmente gravi (lesioni con prognosi superiore a 40 gg o a carattere permanente, incidenti con rilevanza ambientale ecc.), le relative informazioni vengono trasmesse in modo tempestivo (ovvero entro 24 ore dall'accadimento).

Su richiesta dell'O.d.V., la Società si impegna ad inviare, qualora non trasmessi ad inizio dell'attività dell'Organismo, i seguenti documenti (elenco non esaustivo):

1. valutazione dei rischi in genere e loro aggiornamento (Salute e Sicurezza/Ambiente);
2. audit in materia EHS;
3. indagini di igiene industriale dalle quali possano scaturire malattie professionali;
4. indagini di sicurezza che evidenzino difformità dalle quali possano scaturire infortuni;
5. analisi ambientali.

6.6 - La qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza ai fini privacy



Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 12 maggio 2020, ha espresso il suo parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy dell'Organismo di Vigilanza (cfr. *doc. web. 9347842*). In particolare, è stato chiarito che l'Organismo di Vigilanza, considerato nel suo complesso e a prescindere dalla circostanza che i membri che lo compongono siano interni o esterni, essendo "parte dell'ente" deve essere individuato quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati. Non dunque un autonomo titolare e nemmeno un responsabile del trattamento dati.

All'art. 29 del Regolamento Europeo sulla protezione dei dati 2016/679 (GDPR) è previsto che chiunque agisca sotto l'autorità del Titolare del trattamento "e abbia accesso a dati personali, non può trattarli se non è istruito in tal senso dal Titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri". All'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003, novellato dal D.lgs. 101/2018, inoltre, è precisato che: *"Il titolare o il responsabile del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità. Il titolare o il responsabile del trattamento individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta"*.

Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalla Società, per l'esercizio del proprio incarico, le istruzioni operative ai sensi dell'art. 29 GDPR e 2-quaterdecies D.lgs. 196/2003 ss.mm.ii., affinché i dati vengano trattati in conformità ai principi stabiliti dalla normativa privacy e alle politiche definite all'interno dell'ente. Sarà onere della Società, Titolare del Trattamento dei dati, fornire le suddette istruzioni.

Quanto specificato dall'Autorità Garante è riferito al solo trattamento dati che l'Organismo di Vigilanza opera in ragione dell'esercizio del suo incarico e funzioni affidate, con particolare riguardo alla gestione dei flussi informativi.

Rimane, invece, escluso il nuovo e diverso ruolo che l'Organismo acquisisce in relazione alla gestione delle segnalazioni di illecito o di violazione del Modello Organizzativo e tutelate dalla L. 179/2017, rubricata *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di*

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. Whistleblowing).

Tutto quanto sopra espresso, rimangono impregiudicati i requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività di verifica.

6.7 - Regole di Condotta

L'attività dell'Organismo di Vigilanza deve essere improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- **Integrità**: i componenti dell'O.d.V. devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità.
- **Obiettività**: i componenti dell'O.d.V. non partecipano ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione e, in caso contrario, si astengono dalle relative valutazioni e delibere nell'ambito delle attività dell'Organismo di Vigilanza. Devono riportare tutti i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate.
- **Riservatezza**: i membri dell'O.d.V. devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare la Società devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 196/2003 (ss.mm. D.lgs. 101/2018) e Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali n. 2016/679 (GDPR).



La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

6.8 - Operatività

I componenti dell'Organismo di Vigilanza individuano il programma, le modalità ed i tempi di svolgimento delle attività loro attribuite.

L'attività di vigilanza è condotta nel corso di apposite riunioni che possono svolgersi presso la sede della Società nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale sottoscritto dagli intervenuti.

I verbali delle riunioni sono raccolti, sia in formato elettronico che cartaceo, in un apposito registro conservato presso la sede della Società.

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

L'Organismo di Vigilanza è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Il membro dissenziente dovrà far risultare per iscritto i motivi del proprio dissenso.

L'O.d.V. può delegare – in ragione delle competenze specifiche di ognuno – il compimento di specifiche attività a ciascun componente, determinando eventualmente la data in cui deve comunque essere portata a termine l'attività delegata.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture della Società.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata all'interno del Regolamento adottato dall'Organismo stesso.

In particolare, tale documento definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

6.9 - Segnalazioni all'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

per posta cartacea al seguente indirizzo:



ORGANISMO DI VIGILANZA c/o SAINT-GOBAIN PERFORMANCE PLASTICS H-OLD

Via Valsesia 96/98
28061 - Biandrate (NO)

oppure, all'indirizzo e-mail:

odv_h_old@starsis.it

o

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

tramite piattaforma TIP-OFF³¹

In particolare, devono essere segnalati senza ritardo:

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D.lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ad indagini e procedimenti penali a carico di procuratori della Società e in generale esponenti aziendali per fatti relativi al ruolo ad essi attribuito;
- le violazioni delle regole di controllo, comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e tutte le azioni che possano determinare una violazione del Modello.



L'effettuazione di segnalazioni e l'utilizzo della piattaforma TIP OFF sono regolate dalla Procedura aziendale "Gestione Whistleblowing" allegata sub doc. 4.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Società o alla variazione delle aree di attività dell'impresa;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti od organi societari;
- esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
- notizie relative alla effettiva attuazione del Modello Organizzativo e, in generale, del rispetto delle regole interne con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali.

Ulteriori informazioni che dovranno essere trasmesse all'O.d.V. sono indicate nei protocolli di controllo della parte speciale del presente Modello.

³¹ Il presente strumento è stato introdotto come canale informatico alternativo di segnalazione delle condotte rilevanti ex D.lgs. 231/2001, in ossequio alla previsione normativa introdotta dalla L. 179/2017 nel Decreto alla lett. b), comma 2-bis (cfr. paragrafo 6.9 del presente Modello Organizzativo).

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

6.10 - Segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. whistleblowing)

La L. n. 179/2017 ha introdotto l'obbligo per tutte le Società di aggiornare e implementare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/01, istituendo e regolando un sistema che consenta ai propri lavoratori la possibilità di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. whistleblowing).

In particolare, la norma sopra citata è intervenuta inserendo nell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 il comma 2 bis, a mente del quale il Modello Organizzativo deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o 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;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) 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.



Questa previsione - che mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori nella rilevazione di possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare clienti, colleghi o la stessa reputazione ed integrità dell'impresa - introducendo specifiche tutele a favore del segnalante, interviene su un duplice piano: (i) da un lato, imponendo a enti e imprese di creare una procedura organizzativa che consenta a chi ritenga di dover segnalare o denunciare un illecito di agire senza mettere a repentaglio la propria posizione sul piano personale e lavorativo per effetto della segnalazione stessa; (ii) dall'altro lato, prevedendo un sistema di garanzie volte a impedire che dalla segnalazione o denuncia possano derivare forme di ritorsione da parte del datore di lavoro.

In adempimento e nel rispetto di quanto sopra, la Società si serve della Piattaforma TIP-OFF, strutturata in modo da garantire la riservatezza degli autori delle segnalazioni.

Si sottolinea come la segnalazione, perché possa essere oggetto di approfondimenti e indagini, deve riportare la descrizione di fatti precisi e adeguatamente circostanziati.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per il conto della Società è sanzionata.

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

È parimenti sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di raccogliere ed esaminare tutte le informazioni utili ai fini dell'espletamento dei propri controlli sul corretto funzionamento e sul rispetto del Modello. Tuttavia, non è tenuto ad un approfondimento di tutti i fenomeni segnalati alla sua attenzione, potendo, sotto la propria responsabilità, ritenere non necessario dar luogo ad ulteriori indagini e verifiche, eventualmente informando la persona segnalante della archiviazione della segnalazione per ritenuta infondatezza.

Si precisa, infine, che ulteriore elemento di tutela del segnalante è stato previsto dal Legislatore italiano tramite la definizione della portata dei diritti dell'interessato previsti dagli artt. 15-21 GDPR. Attraverso l'art. 2-undecies del Codice Privacy, infatti, è stato disposto che: *"i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora, dall'esercizio di tali diritti, possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio"*.

Per maggiori dettagli sulla piattaforma Tip-Off si rimanda all'Allegato 4.

6.11 - Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni trasmesse da e verso l'Organismo di Vigilanza previste nel Modello Organizzativo, ad eccezione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo, sono conservate dall'Organismo di Vigilanza secondo le istruzioni ricevute dalla Titolare del Trattamento.

In ogni caso, i componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio documentale avvenga correttamente ai nuovi componenti.



6.12 - Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione del sistema di controlli (es. adozione di procedure);
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti del Modello Organizzativo;
- eventuali effettività del sistema disciplinare nel garantire l'osservanza dei protocolli di controllo previsti e richiamati nel Modello;
- funzionalità del sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli Organi Societari, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati. L'O.d.V. cura l'archiviazione della relativa documentazione, secondo quanto previsto al paragrafo 6.11. del Modello Organizzativo.

7 - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1 - Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.



Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

7.2 - Misure nei confronti di lavoratori subordinati

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

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

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di H-Old in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL applicato dalla Società.

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.lgs. 231/2001.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave infrazione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento e delle procedure aziendali;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello.

Il sistema disciplinare delineato si applica anche nel caso in cui venga violata la normativa in materia whistleblowing.

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



Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

7.3 - Misure nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea – compreso il licenziamento – in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello.

7.4 - Misure nei confronti degli amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.



Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

7.5 - Misure nei confronti dei sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.6 - Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto Legislativo 231/2001 e/o del Codice di Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare in seguito a valutazione e decisione della Società, l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è stato previsto l'inserimento all'interno dei contratti (di fornitura, di collaborazione, di appalto etc.) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nel Codice Etico e che disciplinino le conseguenze in caso di loro violazione. Con tali clausole il terzo si obbliga a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico della Società ed a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

In relazione ai contratti già in essere, è prevista la trasmissione di apposite lettere di impegno con cui le controparti si obbligano al rispetto dei sopra citati principi.

L'Organismo di Vigilanza è informato delle contestazioni e dei provvedimenti nei confronti di collaboratori, consulenti, agenti, dealers e terzi in genere derivanti dalla violazione della clausola sopra richiamata.

8 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE



Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D.lgs. 231/2001, le linee guida elaborate dalle Associazioni hanno fin da subito precisato che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Al fine di dare efficace attuazione al presente Modello, H-OLD assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

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

La formazione/informazione al personale dipendente è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del D.lgs. 231/2001 ai soggetti apicali ed ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti.
- diffusione a tutto il personale (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Codice Etico, Organismo di Vigilanza, flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, protocolli specifici ed altre direttive aziendali, deleghe e procure, etc.).

	MOG rev. 2021	Data adozione: 19.10.2021	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Società provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

9 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

9.1 - Aggiornamento ed adeguamento



Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale, a meno che non vi siano modifiche legislative che necessitano un tempestivo intervento di modifica.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i compiti sopra descritti ad uno o più consiglieri nonché al Managing Director di H-Old.

Il Consiglio di Amministrazione, tramite il Managing Director di H-Old, comunica tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni modifica o aggiornamento del Modello.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Saint Gobain Performance Plastic
H - Old S.p.A.

CODICE ETICO

Allegato del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo esteso a tutte le fattispecie di reato presupposto di cui al D.lgs. n. 231/2001

Storico delle Revisioni

Revisione	Data	Natura della modifica
01	01.07.2015	• Prima adozione del Codice Etico
02	30.04.2019	• Aggiornamento del Codice Etico
03	13.12.2019	• Aggiornamento del Codice Etico
04	19.10.2021	• Aggiornamento del Codice Etico

INDICE

1. - PREMESSA..... 2

2. - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI..... 3

3. - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DI AZIONE 4



3.1. - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO 4

3.1.1. - IMPEGNO PROFESSIONALE 4

3.1.2. - RISPETTO DELLE PERSONE 4

3.1.3. - INTEGRITÀ..... 4

3.1.4. - LEALTÀ..... 5

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

3.1.5. - SOLIDARIETÀ	5
3.2. - PRINCIPI DI AZIONE	5
3.2.1. - RISPETTO DELLA LEGALITÀ	5
3.2.2. - RISPETTO DELL'AMBIENTE	6
3.2.3. - RISPETTO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	6
3.2.4. - RISPETTO DEI DIRITTI DEI DIPENDENTI.....	6

4. - NORME DI COMPORTAMENTO..... 7

4.1. - RAPPORTI IN GENERALE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	7
4.2. - REGOLE DI CONDOTTA RELATIVE AI RISCHI DI CORRUZIONE E CONCUSSIONE.....	7
4.3. - CORRUZIONE TRA PRIVATI.....	7
4.4. - ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE FRA PRIVATI	7
4.5. - CORRETTEZZA NEI RAPPORTI COMMERCIALI CON LA P.A.	8
4.6. - CONDOTTA RELATIVA ALLE DICHIARAZIONI E ATTESTAZIONI VERSO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	8
4.7. - UTILIZZO DI CONTRIBUTI E FINANZIAMENTI PUBBLICI.....	8
4.8. - DATI E SISTEMI INFORMATICI	8
4.9. - OMAGGI, REGALIE E ALTRE FORME DI BENEFICI.....	8
4.10. - BENEFICENZA E SPONSORIZZAZIONI	9
4.11. - CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA, FINANZIARIA	9
4.12. - CRITERI DI CONDOTTA IN MATERIA DI PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO	10
4.13. - CRITERI DI CONDOTTA PER IL RISPETTO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E DELLE DISPOSIZIONI AMBIENTALI	10
4.14. - CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE	11

5. - DOVERI DEI DIPENDENTI 12

5.1. - CONFLITTO DI INTERESSI	12
5.2. - TUTELA DEI BENI AZIENDALI	12
5.3. - GESTIONE DELLE INFORMAZIONI.....	12
5.4. - OBBLIGHI DI INFORMAZIONE	13

6. - RAPPORTI ESTERNI..... 13



6.1. - CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI	13
6.1.1. - ATTIVAZIONE E MANTENIMENTO DELLE RELAZIONI COMMERCIALI	13
6.1.2. - RAPPORTI CON I CLIENTI	13
6.1.3. - CONTRATTI, ACCORDI E COMUNICAZIONI AI CLIENTI.....	14
6.2. - CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI.....	14
6.3. - CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI AGENTI, RAPPRESENTANTI, DISTRIBUTORI E PARTNERS	15

7. - ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO 15

7.1. - ORGANISMO DI VIGILANZA	15
7.2. - SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI.....	15
7.3. - PROVVEDIMENTI.....	16
7.4. - CONOSCENZA E DIFFUSIONE.....	16

1. - PREMESSA

Il presente Codice Etico (di seguito "Codice") esprime i principi e valori di Saint Gobain Performance Plastic H-Old S.p.A. (di seguito "H-Old" o la "Società") nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, i quali regolano i comportamenti dell'azienda e dei suoi dipendenti o collaboratori. Il Codice rappresenta un elemento essenziale e complementare

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da H-Old ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Con il Decreto Legislativo n. 231/2001 è stata introdotta nel nostro ordinamento giuridico la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il Decreto prevede, a carico delle Società, un regime di responsabilità amministrativa che si aggiunge alla responsabilità della persona che ha concretamente realizzato una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto stesso.

E' prevista, tuttavia, dall'art. 6 del Decreto un esimente da responsabilità qualora:

- la Società abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati indicati;
- la Società abbia nominato un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello stesso;
- le persone che hanno commesso il fatto abbiano agito fraudolentemente eludendo le procedure della Società poste a prevenzione dei reati;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organo di Vigilanza.

Per garantire una maggiore aderenza di H-Old al rispetto del Decreto, è stato adottato il presente Codice, il quale è un documento ufficiale di H-Old e contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che la Società assume nei confronti di tutti i portatori di interesse, integrando il Modello Organizzativo nell'espressione e comunicazione dei valori e delle regole di comportamento fondamentali per la Società.

La Società si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:



- distribuzione ai componenti degli Organi Sociali e a tutto il personale;
- affissione in luogo accessibile a tutti (bacheche Società);
- pubblicazione sul sito web per la fruizione dei terzi.

Nei contratti con i terzi è prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

2. - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Codice Etico si applica a:

- i rappresentanti degli Organi Sociali e a tutti coloro che rivestono funzioni di amministrazione o direzione o controllo della Società ovvero di rappresentanza, compresi terzi soggetti che operano per conto della Società quali agenti o partner; i dirigenti devono inoltre costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale;
- i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- i fornitori di beni e servizi, gli agenti e i distributori, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con la Società.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice sono, di seguito, definiti "Destinatari".

3. - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DI AZIONE

Il presente paragrafo n. 3 richiama i principi di comportamento contenuti nel documento "Principi di Comportamento e di Azione del Gruppo Saint Gobain", che si applicano a tutte le società facenti parte del Gruppo e, quindi, anche ad H-Old.

3.1. - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

La Società ritiene che i valori fondamentali che accomunano i propri amministratori e dipendenti sono: l'impegno professionale, il rispetto delle persone, l'integrità, la lealtà e la solidarietà. Questi valori costituiscono i principi di comportamento di ciascuno di loro.

3.1.1. - IMPEGNO PROFESSIONALE

L'impegno professionale consiste nella permanente messa in opera al miglior livello possibile delle competenze e dei know-how acquisiti e comporta necessariamente il relativo aggiornamento. Esige impegno personale e disponibilità nella realizzazione dei compiti affidati e nell'acquisizione delle conoscenze richieste. Implica il contributo effettivo di ciascuno nel rispetto, in particolare, dell'ambiente, della salute e della sicurezza del lavoro.

3.1.2. - RISPETTO DELLE PERSONE



Il rispetto delle persone è un requisito assoluto dello sviluppo individuale e professionale di ciascuno. Trova applicazione a livello mondiale nell'ambito della Società e del Gruppo di appartenenza ed implica il rispetto dei pluralismi e delle culture, nonché apertura a tutte le origini.

Si manifesta tramite l'ascolto, l'informazione, la spiegazione e il dialogo.

3.1.3. - INTEGRITÀ

L'integrità impone a ciascuno il rispetto rigoroso dell'onestà nella propria attività professionale. Non ammette alcun compromesso tra gli interessi personali e gli interessi che si è chiamati a curare in virtù della propria attività professionale, sia all'interno della Società e/o Gruppo di appartenenza che nei rapporti con i terzi, quali che siano le pratiche locali. Per alcune categorie di dipendenti sono definite regole di comportamento specifiche quando la natura delle loro responsabilità le rende necessarie.

La lealtà esige rettitudine e correttezza nei rapporti con i superiori, i colleghi, i subordinati e i collaboratori esterni. In particolare, essa vieta la ricerca di fini personali che siano in contraddizione con gli obiettivi perseguiti dalla Società e dal Gruppo di appartenenza.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Implica il rispetto delle disposizioni e delle regole interne della Società e del Gruppo di appartenenza.

La solidarietà si basa sul senso di responsabilità di ciascuno, nel proprio ambito professionale, nell'escludere i comportamenti individualisti e favorire la valorizzazione sia del lavoro di squadra che dei contributi reciproci. Rifiuta le modalità gestionali od operative che privilegino la soddisfazione personale rispetto all'interesse della Società e del Gruppo di appartenenza.

3.1.4. - LEALTÀ

La lealtà esige rettitudine e correttezza nei rapporti con i superiori, i colleghi, i subordinati e i collaboratori esterni. In particolare, essa vieta la ricerca di fini personali che siano in contraddizione con gli obiettivi perseguiti dalla Società e dal Gruppo di appartenenza.

Implica il rispetto delle disposizioni e delle regole interne della Società e del Gruppo di appartenenza.

3.1.5. - SOLIDARIETÀ

La solidarietà si basa sul senso di responsabilità di ciascuno, nel proprio ambito professionale, nell'escludere i comportamenti individualisti e favorire la valorizzazione sia del lavoro di squadra che dei contributi reciproci. Rifiuta le modalità gestionali od operative che privilegino la soddisfazione personale rispetto all'interesse della Società e del Gruppo di appartenenza.

3.2. - PRINCIPI DI AZIONE

I Principi di Azione governano l'attività di tutti gli amministratori e dipendenti della Società nell'esercizio delle loro funzioni, quale che sia il Paese nel quale essi le svolgono.

Questi Principi di Azione¹ contribuiscono alla realizzazione di uno sviluppo responsabile e sostenibile, in coerenza con la strategia a lungo termine condotta dalla Società e dal Gruppo di appartenenza.



3.2.1. - RISPETTO DELLA LEGALITÀ

La Società applica, in ogni campo, le leggi ed i regolamenti in vigore nel o nei Paesi in cui esercita la propria attività. In particolare, essa:

- proibisce le azioni suscettibili di contravvenire alle regole del diritto della concorrenza;
- rifiuta di partecipare a ogni forma di finanziamento di partiti o di attività politiche, anche se consentite dalla legislazione locale;
- respinge ogni forma di corruzione, attiva o passiva, nelle operazioni nazionali come in quelle internazionali².

¹ In particolare, essi fanno riferimento ai «Principi direttivi dell'OCSE nei confronti delle imprese multinazionali».

² Oggetto della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Nell'ambito dei Principi di Azione enunciati più oltre, essa vieta altresì di trarre deliberatamente vantaggio da eventuali lacune o carenze di leggi e norme qualora ne derivi una mancanza di rispetto delle regole della Società e del Gruppo di appartenenza.

3.2.2. - RISPETTO DELL'AMBIENTE

La Società promuove attivamente la protezione dell'ambiente.

Indipendentemente dal luogo nel quale essa è situata, mette in opera modalità di gestione dei propri impianti che permettono di fissare obiettivi misurabili delle proprie prestazioni ambientali e di valutare e controllare regolarmente tali prestazioni.

In materia ambientale, essa si adopera per portare i principali indicatori dei propri siti produttivi ai livelli di altri, tra quelli comparabili del Gruppo di appartenenza, che siano particolarmente efficaci in tale ambito, andando anche oltre rispetto a quanto previsto dalla legislazione locale applicabile.

3.2.3. - RISPETTO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

La Società cura in particolare l'adozione delle misure necessarie per assicurare la migliore protezione possibile della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Essa definisce una politica di prevenzione dei rischi e vigila sulla sua applicazione e sul suo controllo.

Applica questa politica indifferentemente sia ai propri dipendenti che ai dipendenti di imprese esterne nell'ambito degli interventi di queste ultime presso i siti della Società.



In materia di salute e sicurezza sul lavoro, essa si adopera per portare i principali indicatori dei propri siti produttivi ai livelli di altri, tra quelli comparabili del Gruppo di appartenenza, che siano particolarmente efficaci in tale ambito, andando anche oltre rispetto a quanto previsto dalla legislazione locale applicabile.

3.2.4. - RISPETTO DEI DIRITTI DEI DIPENDENTI

La Società vigila scrupolosamente sul rispetto dei diritti dei dipendenti.

Essa assicura un dialogo sociale attivo. Inoltre, senza alcuna limitazione, e anche qualora la legislazione locale applicabile lo consenta:

- o vieta il ricorso al lavoro forzato, al lavoro obbligatorio e al lavoro minorile, e ciò sia in modo diretto che indiretto, che tramite imprese esterne nell'ambito degli interventi di queste nei siti della Società;
- o vieta di praticare qualsiasi discriminazione nei confronti dei propri dipendenti, sia in fase di selezione che di assunzione, nonché durante l'esecuzione o al termine del contratto di lavoro.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

4. - NORME DI COMPORTAMENTO

4.1. - RAPPORTI IN GENERALE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Per Pubblica Amministrazione si intende, oltre a qualsiasi Ente pubblico, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio. Nella definizione di Ente pubblico sono altresì compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati, nonché le pubbliche amministrazioni straniere.

Tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti dalle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate e autorizzate e devono svolgersi nel pieno rispetto delle normative applicabili.

4.2. - REGOLE DI CONDOTTA RELATIVE AI RISCHI DI CORRUZIONE E CONCUSSIONE

Non è ammesso né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio o a loro parenti o conviventi allo scopo di ottenere un trattamento più favorevole per la Società in relazione al tipo di rapporto intrattenuto con l'Amministrazione stessa.

Chiunque ricevesse richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione come sopra definiti, dovrà immediatamente: sospendere ogni rapporto con essi; informare per iscritto il proprio responsabile aziendale e l'Organismo di Vigilanza.



Le prescrizioni indicate non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto la veste di promessa di lavoro, incarichi, consulenze, pubblicità o altro, abbiano finalità analoghe a quelle vietate.

4.3. - CORRUZIONE TRA PRIVATI

E' vietato offrire, promettere o dare – anche per interposta persona – denaro o altra utilità non dovuti ai soggetti apicali, ai loro sottoposti, ai sindaci o ai liquidatori, di società o enti privati, affinché compiano od omettano un atto in violazione dei loro obblighi di fedeltà, ovvero degli obblighi inerenti al loro ufficio.

4.4. - ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE FRA PRIVATI

E' vietato offrire o promettere denaro o altra utilità non dovuti ai soggetti apicali, ai sindaci o ai liquidatori, di società o enti privati, affinché compiano od omettano un atto in violazione dei loro obblighi di fedeltà, ovvero degli obblighi inerenti il loro ufficio, qualora l'offerta o la promessa non venga accettata.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

4.5. - CORRETTEZZA NEI RAPPORTI COMMERCIALI CON LA P.A.

Nel caso di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

In particolare, non dovranno essere intraprese né direttamente, né indirettamente, le seguenti azioni:

- proporre o prendere in considerazione opportunità di impiego o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. a titolo personale;
- offrire o fornire omaggi che non siano di modico valore secondo la prassi aziendale;
- ottenere o utilizzare informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione delle parti.

4.6. - CONDOTTA RELATIVA ALLE DICHIARAZIONI E ATTESTAZIONI VERSO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse della Società, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

E' vietato indurre chiunque in errore, con artifici o raggiri, per procurare alla Società un ingiusto profitto con altrui danno. La violazione di tale divieto è ancora più grave se ad essere indotto in errore è lo Stato o un ente pubblico.

4.7. - UTILIZZO DI CONTRIBUTI E FINANZIAMENTI PUBBLICI

E' vietato utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, qualora concesse a H-Old dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.



4.8. - DATI E SISTEMI INFORMATICI

E' vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

Il divieto è rafforzato se ad essere danneggiato è lo Stato o un ente pubblico.

4.9. - OMAGGI, REGALIE E ALTRE FORME DI BENEFICI

Non è consentito offrire/ricevere direttamente o indirettamente denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a/dai dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori appartenenti ad altre Società ovvero ad enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi ovvero di influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Non è consentito effettuare o acconsentire ad elargizioni o promesse di denaro, beni o altre utilità di qualsiasi genere con soggetti rappresentanti o dipendenti di altre società, anche clienti o fornitori, finalizzate ad ottenere favori indebiti o comunque benefici in violazione di norme di legge.

È, altresì, vietato adottare forme indirette di corruzione nei confronti di persone vicine al soggetto che si intende corrompere, non essendo in alcun modo consentito eludere i principi del Modello tramite comportamenti a prima vista legittimi ma che nascondono finalità illecite.

Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità sono consentiti, purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza, da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. In ogni caso, tali spese non devono superare il limite di euro 150 e devono sempre essere autorizzate secondo specifiche procedure aziendali e documentate in modo adeguato.

4.10. - BENEFICENZA E SPONSORIZZAZIONI

H-Old può effettuare contributi limitatamente a enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico.

Eventuali attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, possono essere destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, H-Old presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.



4.11. - CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA, FINANZIARIA

A tutti i soggetti (dipendenti e/o consulenti) che a qualunque titolo, anche quali meri fornitori di dati, siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti simili o, comunque, di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, nonché in particolare agli amministratori, ai Sindaci e a chi ricopre posizioni apicali:

- è fatto obbligo di fornire la massima collaborazione per gli aspetti specifici, di garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- è vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i destinatari dei sopra menzionati documenti.

L'eventuale condotta illecita sarà considerata come commessa in danno alla Società stessa. E' vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, al Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza o alla Società di Revisione.

E' vietato determinare la maggioranza in assemblea con atti simulati o fraudolenti.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

A tutti coloro che hanno rapporti con Autorità Pubbliche di Vigilanza, nonché agli Amministratori, ai Sindaci e a chi ricopre posizioni apicali, è vietato ostacolarne le funzioni. E' altresì vietato, nelle comunicazioni alle predette autorità, esporre fatti non corrispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, o occultare con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti inerenti la situazione medesima che avrebbero dovuto essere comunicati.

La contabilità dell'azienda risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato. I destinatari del presente Codice Etico si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo o omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno. I destinatari del presente Codice Etico sono altresì tenuti a conservare e rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto, al fine di consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
- la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

I destinatari del presente Codice Etico che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore ovvero all'O.d.V. e/o al Managing Director di H-Old promuove la formazione e l'aggiornamento al fine di rendere edotti i destinatari del presente Codice Etico in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizione delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione ed alla gestione della documentazione contabile.



4.12. - CRITERI DI CONDOTTA IN MATERIA DI PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO

I destinatari, nell'ambito dei diversi rapporti instaurati con la Società, non dovranno in alcun modo e in alcuna circostanza essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali o alla ricettazione di beni o altre utilità di provenienza illecita. Gli stessi sono tenuti, inoltre, a verificare preventivamente le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner, collaboratori e consulenti, al fine di accertare la relativa rispettabilità prima di instaurare, con essi, rapporti di affari.

H-Old si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni sia nazionali che internazionali, in materia di lotta al riciclaggio.

4.13. - CRITERI DI CONDOTTA PER IL RISPETTO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E DELLE DISPOSIZIONI AMBIENTALI

Il tema della Salute e Sicurezza sul lavoro e della salvaguardia dell'ambiente sono principi inderogabili nell'attività di H-Old, che orientano le decisioni aziendali e i comportamenti individuali di tutti i dipendenti.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

In ambito Sicurezza, H-Old adotta i seguenti principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, soprattutto per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

In tema di Ambiente, H-Old favorisce:

- o l'uso, nel rispetto delle previsioni contrattuali, di processi, tecnologie e materiali che consentano la riduzione dei consumi delle risorse naturali e che comportino il minor impatto ambientale;
- o la limitazione della produzione di rifiuti attraverso, ove possibile, il loro riutilizzo;
- o la sensibilizzazione dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori alle tematiche ambientali attraverso azioni di informazione e formazione.

Tutte le attività di H-Old devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro. I destinatari del presente Codice sono tenuti a partecipare, con il proprio operato, alla realizzazione degli obiettivi ambientali e di sicurezza che, annualmente, H-Old si impone.

4.14. - CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE



La valutazione del personale da assumere viene effettuata in H-Old in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste in fase di selezione e assunzione sono strettamente collegate alla verifica di aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Nelle fasi di selezione e assunzione la funzione aziendale preposta, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta comportamenti per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

H-Old evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Il personale proveniente da Paesi terzi deve essere munito di regolare permesso di soggiorno per poter lavorare in H-Old.

5. - DOVERI DEI DIPENDENTI

5.1. - CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i dipendenti di H-Old sono tenuti ad evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio diretto responsabile, il quale deve informare la Direzione per valutarne l'effettiva presenza.

5.2. - TUTELA DEI BENI AZIENDALI

Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali assegnati nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio, attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le norme operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.



L'utilizzo degli strumenti aziendali da parte dei dipendenti e/o consulenti dell'azienda deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività lavorative o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- prendere visione ed accettare quanto previsto dal regolamento sulla gestione dei dati informatici della società H-Old;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi, offensivi e comunque non nell'interesse della propria attività.

5.3. - GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Il dipendente deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche e dalle norme aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno, sia all'esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali. Tale obbligo dovrà perdurare anche in caso di cessazione, per qualsiasi motivo, del rapporto lavorativo.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

5.4. - OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

I dipendenti sono tenuti ad informare adeguatamente ogni parte terza con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa, circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni e obblighi che esso impone ai soggetti esterni.

E', inoltre, fatto obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni ovvero istruzioni ricevute contrastanti con la Legge, con il Modello di Organizzazione di H-Old, con il contenuto dei contratti di lavoro, con la normativa interna o con il presente Codice Etico.

E' vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni, in buona fede, di possibili violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione presente in azienda.

E', altresì, vietato accusare altri dipendenti di violazioni con la consapevolezza che queste non sussistono.

In ogni caso, qualora si verificasse una delle circostanze suesposte (ritorsioni/accuse infondate), è prevista l'adozione di sanzioni disciplinari, come indicato agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 e meglio specificate nel Modello di Organizzazione di H-Old.

6. - RAPPORTI ESTERNI

6.1. - CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

6.1.1. - ATTIVAZIONE E MANTENIMENTO DELLE RELAZIONI COMMERCIALI



Nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e nella gestione di quelle già in essere è fatto divieto, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, di instaurare e mantenere rapporti:

- o con soggetti implicati in attività illecite, in particolare connesse ai reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001 e, comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- o con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a non rispettare la dignità umana e la personalità individuale e/o a violare i diritti fondamentali della persona (ad es. sfruttando il lavoro minorile, favorendo il traffico di migranti ovvero il turismo sessuale, ecc.);
- o con soggetti che non si impegnino formalmente con la Società, ad esempio in ambito contrattuale, a rispettare la normativa di legge vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione alla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché in generale tutti i principi previsti dal presente Codice Etico.

6.1.2. - RAPPORTI CON I CLIENTI

Professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, buona fede e rispetto degli impegni assunti rappresentano i principi guida e lo stile di comportamento da seguire nei rapporti con i clienti.

Le politiche commerciali devono essere conformi alle normative applicabili nei diversi Paesi e devono essere attuate sulla base di documentazione atta a comprovare i diritti delle parti.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

Per tutelare l'immagine e la reputazione dell'azienda è indispensabile che i rapporti con i clienti, compresi i messaggi pubblicitari, siano improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza;
- al rispetto della legge.

6.1.3. - CONTRATTI, ACCORDI E COMUNICAZIONI AI CLIENTI

I contratti, gli accordi e le comunicazioni alla clientela devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente utilizzato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- conformi alle politiche commerciali aziendali ed ai parametri in esse definiti;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Scopi e destinatari delle comunicazioni devono determinare, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti, impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

6.2. - CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

I processi di approvvigionamento di beni e servizi sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore. Sono altresì fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione. In particolare, i dipendenti di H-Old addetti a tali processi sono tenuti a:



- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare in fase di selezione del fornitore una concorrenza sufficiente considerando una rosa adeguata di candidati.

Eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate.

E' vietato ai dipendenti ottenere vantaggi per sé o per altri quale conseguenza diretta o indiretta dei rapporti con i fornitori.

Nel caso in cui un fornitore adotti comportamenti non in linea con i principi del presente Codice, H-Old sarà legittimata a prendere gli opportuni provvedimenti, fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

Le violazioni dei principi stabiliti dal Codice Etico comportano, infatti, meccanismi sanzionatori. A tal fine, nei singoli contratti, sono previste apposite clausole finalizzate a garantire il rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione nell'ambito delle forniture.

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

6.3. - CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI AGENTI, RAPPRESENTANTI, DISTRIBUTORI E PARTNERS

I processi di selezione e scelta di agenti, rappresentanti, distributori e partners sono uniformati a principi di legalità, correttezza e trasparenza. Ad essi sono fornite istruzioni e comunicazioni al fine di evitare pratiche commerciali scorrette. I contratti prevedono, per quanto possibile, apposite clausole anticorruzione e l'obbligo di rispettare Codice Etico e Modello di Organizzazione di H-Old.

E' vietato ad agenti, rappresentanti, distributori e partners qualunque forma di donazione, beneficio o utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione delle attività collegabili a H-Old.

7. - ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di H-Old. Eventuali modifiche e/o aggiornamenti sono approvati dal medesimo organo sociale e prontamente comunicati ai soggetti interessati.

7.1. - ORGANISMO DI VIGILANZA



H-Old ha nominato un Organismo di Vigilanza (di seguito anche O.d.V.) al quale spettano, tra gli altri, i seguenti compiti:

- o controllare il rispetto del Modello di Organizzazione e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto 231/2001;
- o fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico;
- o seguire e coordinare l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico anche attraverso proprie proposte;
- o promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle attività di comunicazione e formazione sul Modello ed, in particolare, sul Codice Etico;
- o segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni rilevate del Modello o del Codice Etico, proponendo la sanzione da irrogare e verificando l'effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate.

7.2. - SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

I destinatari che vengano a conoscenza di un fatto e/o di una circostanza idonei ad integrare una violazione o pericolo di violazione del presente Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione di H-Old, sono tenuti a darne tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

H-Old ha istituito appositi canali di comunicazione – indicati ai dipendenti e pubblicati, per i terzi, sul sito internet – attraverso i quali i destinatari possono rivolgere le proprie segnalazioni all'O.d.V., avendo garantita la propria riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente). A tal proposito, è vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi compie segnalazioni, in buona fede, di possibili

	MOG Revisione2021	Data rev: 19 OTTOBRE 2021	
	CODICE ETICO		
	Sede legale e amministrativa 28061 Biandrate - Italy - Via Valsesia 96/98 Capitale sociale 1.544.358 i.v. - mecc. N. MI 236725 - R.E.A. Novara n. 208785 Registro Imprese di Novara e c.f.: 06394230152 - p.iva: IT 06394230152		

violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione presente in azienda. E', altresì, vietato accusare altri dipendenti di violazioni, con la consapevolezza che queste non sussistono.

In ogni caso, qualora si verificasse una delle circostanze suesposte (ritorsioni/accuse infondate), è prevista l'adozione di sanzioni disciplinari, come indicato agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 e meglio specificate nel Modello di Organizzazione di H-Old.

7.3. - PROVVEDIMENTI

Qualsiasi violazione al presente Codice potrà comportare l'applicazione di un provvedimento disciplinare da determinarsi sulla base della gravità della violazione stessa, come specificato dal Modello Organizzativo.

Il Consiglio di Amministrazione nei casi più significativi stabilirà le azioni del caso da intraprendere nell'eventualità di una violazione.

Tali azioni dovranno mirare in maniera responsabile a scoraggiare le trasgressioni e a promuovere la responsabilità e l'ottemperanza a questo Codice. Per stabilire le azioni da intraprendere in ogni singolo caso, il Consiglio di Amministrazione dovrà tenere conto di tutte le informazioni a disposizione, incluse la natura e la gravità della violazione, se sia riconducibile ad un episodio isolato oppure ripetuta nel tempo, se la violazione appaia intenzionale o involontaria, se il soggetto sia stato precedentemente informato sul comportamento corretto da tenere e se lo stesso soggetto abbia commesso altre violazioni in passato.

7.4. - CONOSCENZA E DIFFUSIONE

Il Codice Etico è portato a conoscenza delle parti interessate interne ed esterne per mezzo di apposite attività di comunicazione e diffusione; in particolare, è distribuito a tutti i dipendenti ed è disponibile ai soggetti terzi attraverso il sito internet.

L'adeguata conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutto il personale è assicurata attraverso programmi di informazione e formazione definiti dalla Società.

E' responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio responsabile diretto per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel presente Codice.

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 predisporre 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.