



Novamont S.p.A.

**DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
EX D. LGS. 231/2001**

**1° Versione Approvata con Delibera del CdA del 25/11/2008**

**Revisione n. 02 approvata con delibera del CdA del 13/04/2010**

**Revisione n. 03 approvata con Delibera del CdA del 09/04/2013**

**Revisione n. 04 approvata con Delibera del CdA del 08/04/2014**

**Revisione n. 05 approvata con Delibera del CdA del 20/12/2016**

**Revisione n. 06 approvata con Delibera del CdA del 21/05/2020**

**Revisione n. 07 approvata con Delibera del CdA del 27/05/2022**

**Revisione n. 08 approvata con Delibera del CdA del 01/03/2024**

## INDICE

<b>INDICE</b> .....	2
1 <b>PREMESSA</b> .....	9
1.1 <b>PRESENTAZIONE DI NOVAMONT S.P.A.</b> .....	9
1.2 <b>ASSETTO ORGANIZZATIVO DI NOVAMONT S.P.A. E MODELLO DI GOVERNANCE</b> .....	9
1.2.1 <i>Sedi e partecipazioni</i> .....	9
1.2.2 <i>Organo Amministrativo</i> .....	10
1.2.3 <i>Procuratori Speciali di Novamont S.p.A.</i> .....	11
1.2.4 <i>Collegio Sindacale e Revisione contabile</i> .....	11
1.2.5 <i>Sicurezza sul lavoro, ambiente e certificazioni</i> .....	11
1.2.6 <i>Marchi e brevetti</i> .....	12
1.2.7 <i>Adempimenti privacy</i> .....	13
1.2.8 <i>Politica Anticorruzione e Procedure manuali ed informatiche</i> .....	13
1.2.9 <i>Comitati interni</i> .....	14
1.3 <b>OBIETTIVI DEL DOCUMENTO</b> .....	14
1.4 <b>DESCRIZIONE DEL DOCUMENTO</b> .....	15
2 <b>PARTE GENERALE</b> .....	15
2.1 <b>IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</b> .....	15
2.1.1 <i>Oggetto del decreto</i> .....	15
2.1.2 <i>Fattispecie di reato</i> .....	16
2.1.3 <i>Apparato sanzionatorio</i> .....	21
2.1.4 <i>Esimente della responsabilità amministrativa</i> .....	22
2.2 <b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MOG 231)</b> .....	22
2.2.1 <i>Funzionalità del modello</i> .....	22
2.2.2 <i>Struttura e componenti</i> .....	23
2.3 <b>L'APPROCCIO METODOLOGICO</b> .....	25
2.4 <b>IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI</b> .....	25
2.4.1 <i>Principi</i> .....	25
2.5 <b>IL SISTEMA SANZIONATORIO</b> .....	26
2.5.1 <i>Premessa</i> .....	26

2.5.2	<i>Definizione e limiti della responsabilità disciplinare</i> .....	27
2.5.3	<i>Destinatari e loro doveri</i> .....	27
2.5.4	<i>Principi generali relativi alle sanzioni</i> .....	28
2.5.5	<i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i> .....	28
2.5.6	<i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti</i> .....	31
2.5.7	<i>Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D. Lgs 231/01)</i> .....	32
2.5.8	<i>Misure nei confronti dei soggetti esterni</i> .....	33
<b>2.6</b>	<b>IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b> .....	<b>33</b>
2.6.1	<i>La formazione e comunicazione del MOG 231</i> .....	33
<b>2.7</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>34</b>
2.7.1	<i>Contesto normativo</i> .....	34
2.7.2	<i>Iter di nomina e di revoca</i> .....	34
2.7.3	<i>Requisiti essenziali</i> .....	36
2.7.4	<i>Collocazione organizzativa</i> .....	37
2.7.5	<i>Organismo nei gruppi di imprese</i> .....	37
2.7.6	<i>Individuazione</i> .....	38
2.7.7	<i>Funzioni</i> .....	39
2.7.8	<i>Poteri</i> .....	43
2.7.9	<i>Budget</i> .....	44
<b>3</b>	<b>PARTE SPECIALE – REATI-PRESUPPOSTO DI CUI AL D. LGS. 231/01</b> .....	<b>45</b>
3.1	<b>DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE</b> .....	<b>45</b>
3.2	<b>I REATI-PRESUPPOSTO CONSIDERATI “NON RILEVANTI” PER LA SOCIETÀ</b> .....	<b>46</b>
3.3	<b>I REATI-PRESUPPOSTO CONSIDERATI “RILEVANTI” PER LA SOCIETÀ</b> .....	<b>46</b>
3.4	<b>LA TRATTAZIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO RILEVANTI PER LA SOCIETÀ</b> .....	<b>50</b>
3.4.1	<b>REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25)</b> .....	<b>48</b>
3.4.1.1	<b>LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI</b> .....	<b>48</b>
3.4.1.2	<b>LE ATTIVITÀ SENSIBILI</b> .....	<b>49</b>
3.4.1.3	<b>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</b> .....	<b>56</b>
	A) <i>Area del Fare</i> .....	56
	B) <i>Area del Non Fare</i> .....	57
3.4.1.4	<b>PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO</b> .....	<b>59</b>
3.4.1.5	<b>FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>70</b>

3.4.2 DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24-BIS) .....	73
3.4.2.1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI .....	73
3.4.2.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	73
3.4.2.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	75
A) Area del Fare .....	75
B) Area del non fare.....	75
3.4.2.4 PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....	76
3.4.2.5 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	77
3.4.3 DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER) .....	78
3.4.3.1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI .....	78
3.4.3.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	78
3.4.3.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	80
A) Area del Fare .....	80
B) Area del Non Fare.....	81
3.4.3.4 PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....	81
3.4.3.5 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	83
3.4.4 FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-BIS).....	85
3.4.4.1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI .....	85
3.4.4.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	85
3.4.4.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	86
A) Area del Fare .....	86
B) Area del Non Fare.....	86
3.4.4.4 PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....	87
3.4.4.5 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	87
3.4.5 DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1) .....	89
3.4.5.1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI .....	89
3.4.5.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	89
3.4.5.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	90
A) Area del Fare .....	90
B) Area del non fare.....	90
3.4.5.4 PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....	91
3.4.5.5 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	92

3.4.6 REATI SOCIETARI (ART. 25-TER) .....	94
3.4.6.1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI .....	94
3.4.6.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	96
3.4.6.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	100
A) Area del Fare .....	100
B) Area del Non Fare .....	101
3.4.6.4 PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO .....	102
3.4.6.5 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	111
3.4.7 REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25-QUATER) .....	113
3.4.7.1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI .....	113
3.4.7.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	113
3.4.7.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	114
A) Area del Fare .....	114
B) Area del Non Fare .....	115
3.4.7.4 PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO .....	115
3.4.7.5 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	116
3.4.8 REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUIES).....	118
3.4.8.1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI .....	118
3.4.8.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	118
3.4.8.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	119
A) Area del Fare .....	119
B) Area del Non Fare .....	120
3.4.8.4 PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO .....	120
3.4.8.5 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	122
3.4.9 REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES)....	124
3.4.9.1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI .....	124
3.4.9.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	125
3.4.9.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	128
A) AREA DEL FARE .....	129
B) AREA DEL NON FARE .....	129

3.4.9.4	<i>PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO</i> .....	130
3.4.9.5	<i>FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	130
3.4.10	<b>RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES)</b> ... 132	
3.4.10.1	<i>LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI</i> .....	132
3.4.10.2	<i>LE ATTIVITÀ SENSIBILI</i> .....	132
3.4.10.3	<i>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</i> .....	134
	A) <i>Area del Fare</i> .....	134
	B) <i>Area del non fare</i> .....	135
3.4.10.4	<i>PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO</i> .....	136
3.4.10.5	<i>FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	139
3.4.11	<b>DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25- NONIES)</b> .....	142
3.4.11.1	<i>LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI</i> .....	142
3.4.11.2	<i>LE ATTIVITÀ SENSIBILI</i> .....	142
3.4.11.3	<i>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</i> .....	143
	A) <i>Area del Fare</i> .....	143
	B) <i>Area del non fare</i> .....	143
3.4.11.4	<i>PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO</i> .....	144
3.4.11.5	<i>FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	144
3.4.12	<b>INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES)</b> .....	146
3.4.12.1	<i>LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE</i> .....	146
3.4.12.2	<i>LE ATTIVITÀ SENSIBILI</i> .....	146
3.4.12.3	<i>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</i> .....	146
	A) <i>Area del Fare</i> .....	147
	B) <i>Area del Non Fare</i> .....	147
3.4.12.4	<i>PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO</i> .....	148
3.4.12.5	<i>FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	148
3.4.13	<b>REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES)</b> .....	150
3.4.13.1	<i>LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE</i> .....	150
3.4.13.2	<i>LE ATTIVITÀ SENSIBILI</i> .....	153
3.4.13.3	<i>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</i> .....	154

A) Area del Fare .....	155
B) Area del Non Fare.....	155
3.4.13.4 <i>PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO</i> .....	155
3.4.13.5 <i>FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	156
3.4.14 IMPIEGO DI CITTADINI STRANIERI CON PERMESSO DI SOGGIORNO IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES).....	157
3.4.14.1 <i>LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE</i> .....	157
3.4.14.2 <i>LE ATTIVITÀ SENSIBILI</i> .....	157
3.4.14.3 <i>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</i> .....	158
A) Area del Fare .....	158
B) Area del Non Fare.....	158
3.4.14.4 <i>PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO</i> .....	159
3.4.14.5 <i>FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	159
3.4.15 REATI TRIBUTARI (ART. 25 - QUINQUESDECIES).....	161
3.4.15.1 <i>LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE</i> .....	161
3.4.15.2 <i>LE ATTIVITÀ SENSIBILI</i> .....	162
3.4.15.3 <i>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</i> .....	165
A) Area del Fare .....	165
B) Area del Non Fare.....	166
3.4.15.4 <i>PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO</i> .....	168
3.4.15.5 <i>FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	172
3.4.16 CONTRABBANDO (ART. 25 - SEXIESDECIES).....	175
3.4.16.1 <i>LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE</i> .....	175
3.4.16.2 <i>LE ATTIVITÀ SENSIBILI</i> .....	175
3.4.16.3 <i>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</i> .....	176
A) Area del Fare .....	176
B) Area del Non Fare.....	177
3.4.16.4 <i>PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO</i> .....	177
3.4.16.5 <i>FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	178
3.4.17 REATI TRANSNAZIONALI (LEGGE 16 MARZO 2006 N. 146).....	180
3.4.17.1 <i>LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI</i> .....	180
3.4.17.2 <i>LE ATTIVITÀ SENSIBILI, I PROTOCOLLI A PRESIDIO ED I FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE         DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	181



INDICAZIONE MODIFICHE RISPETTO A VERSIONE ORIGINARIA ..... 182



## 1 PREMESSA

### 1.1 Presentazione di Novamont S.p.A.

Novamont<sup>1</sup> è nata nel 1989 come centro di ricerca strategico del gruppo Montedison per realizzare un progetto ambizioso e innovativo denominato “Chimica vivente per la Qualità della Vita” afferente la ricerca, lo sviluppo della ricerca e la diffusione di conoscenze nel campo dei materiali da fonti rinnovabili.

L’investimento nella ricerca, pari ad oltre il 6,5% del proprio fatturato annuo e l’impiego di oltre un quinto del personale dedicato allo sviluppo ed all’innovazione, caratterizzano l’Azienda che costituisce, nel panorama italiano, un *unicum* nel suo genere.

La dimostrazione concreta della credibilità della strategia e degli obiettivi perseguiti da Novamont consiste nell’essere una società che persegue l’innovazione attraverso una crescita che l’ha portata, da centro di ricerca a diventare dapprima una piccola, poi media impresa fino ad essere attualmente un gruppo di imprese in continua crescita, il tutto in controtendenza con un periodo di crisi congiunturale.

È una realtà industriale consolidata, riconosciuta a livello internazionale, con, al suo attivo, alcune delle più rivoluzionarie innovazioni inerenti lo studio e la lavorazione delle bioplastiche, il cui impiego è diffuso a livello mondiale. Le bioplastiche, che hanno proprietà d’uso simili a quelle delle plastiche convenzionali, hanno la peculiarità di essere biodegradabili e compostabili con la conseguenza di una notevole riduzione dell’impatto ambientale dovuto al loro smaltimento.

Sta inoltre iniziando ad ampliare il novero delle proprie aree di intervento nel settore delle bioplastiche e ad estendere il proprio interesse a settori ulteriori rispetto alle bioplastiche.

Novamont sviluppa il proprio mercato di riferimento principalmente nei settori della Grande Distribuzione Organizzata (GDO), raccolte differenziate, *food service*, agricoltura e packaging, attraverso la costante sinergia tra ricerca e sviluppo e attività commerciale attuata sia direttamente, tramite la propria rete di vendita, che indirettamente attraverso accordi commerciali con agenti, distributori e partner commerciali mirati anche alla tutela delle informazioni riservate della Società prevedendo, inoltre, ove necessario, licenze di utilizzo dei marchi registrati. La Società partecipa attivamente ad Associazioni di settore, anche internazionali, e aderisce a progetti finanziati nazionali ed internazionali attraverso i quali è possibile il finanziamento di nuovi investimenti per la produzione, per la ricerca e lo sviluppo di nuovi progetti e per l’attuazione di programmi di formazione interna.

### 1.2 Assetto organizzativo di Novamont S.p.A. e modello di Governance

#### 1.2.1 Sedi e partecipazioni

Novamont è presente in Italia con la sede di Novara presso la quale sono costituiti il Centro Direzionale ed i laboratori di Ricerca e Sviluppo; inoltre presso la sede di Terni è situato lo stabilimento per la produzione del Mater-Bi e dei laboratori di ingegneria di processo e controllo qualità, mentre presso la

---

<sup>1</sup> Per “Novamont” si intendono Novamont S.p.A. e le società controllate in via diretta ed indiretta, in Italia e all’estero.



sede di Piana di Monte Verna (CE) è gestito il centro di ricerca specializzato nello sviluppo di biotecnologie industriali.

La Società inoltre partecipa ad una Joint-Venture paritetica, Matrìca, nata nel 2011 tra Novamont e Versalis nello stabilimento petrolchimico di Porto Torres.

Novamont detiene il controllo di tre Società italiane: Mater-Biotech S.p.A., Società controllata al 100%, nata nel 2012 con stabilimento ad Adria (RO) primo impianto al mondo dedicato alla produzione su scala industriale di Butandiolo da fonte rinnovabile tramite processi fermentativi e Mater-Biopolymer S.r.l., con stabilimento a Patrica (FR) con impianto per la produzione di poliesteri biodegradabili e Mater-Agro s.r.l., attiva dal 2021 nella produzione, vendita e commercializzazione di beni e servizi destinati al settore agricolo (ad es. formulati bio erbicidi, prodotti per la pacciamatura agricola, lubrificanti, sementi, biomasse).

All'estero è presente tramite filiali commerciali controllate al 100% le quali presidiano e promuovono le vendite nei mercati di riferimento. Le Filiali sono presenti in Germania con Novamont GmbH, in Spagna con Novamont Iberia SLU ed in Francia con Novamont France SAS le quali operano in base ad un contratto di agenzia. Mentre Novamont North America opera come distributore esclusivo di Novamont S.p.A. per l'America con licenza per produrre negli USA.

I rapporti tra Novamont e le Società controllate italiane ed estere sono regolati attraverso specifici contratti infragruppo periodicamente rinnovati.

A rafforzamento della propria filiera e dello sviluppo territoriale, Novamont ha acquisito il 12 gennaio 2021 BioBag, gruppo norvegese leader nelle soluzioni a basso impatto per i settori del packaging e della raccolta separata del rifiuto umido. L'acquisizione ha avuto ad oggetto numerose entità posizionate in vari paesi e, più precisamente: BioBag International AS e BioBag Norge AS (Norvegia), BBI Sverige AB (Svezia), BioBag Finland OY (Finlandia), BioBag Zenso AS (Danimarca), BioBag Plastics Ltd (Inghilterra), Dagoplast AS (Estonia), BioBag Americas Inc (Stati Uniti), BioBag Canada Inc., BioBag Austria GmbH, BioBag World Australia PTY Ltd, Biobag Polska (Polonia), BioBag Baltics (Estonia).

Le entità acquisite con il gruppo Biobag permetteranno a Novamont di presidiare direttamente e di continuare a sviluppare la propria presenza in mercati molto importanti quali i paesi scandinavi, l'Europa dell'Est, l'Australia e Nord America.

Tale attività di gestione di partecipazioni è di particolare rilievo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 atteso che, come da recenti orientamenti giurisprudenziali, la società controllante, che esercita un'attività di amministrazione e controllo sulla società partecipata, può rispondere dei reati commessi dai soggetti appartenenti alla società controllata stessa.

### *1.2.2 Organo Amministrativo*

L'attuale Organo Amministrativo, nominato dall'Assemblea dei Soci, è regolato secondo lo Statuto ed è costituito da un Consiglio di Amministrazione composto da nove Consiglieri in carica per tre esercizi, rieleggibili, tra i quali è nominato un Presidente. L'Organo Amministrativo ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e, a norma di statuto, può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad un comitato esecutivo da costituirsi fra i suoi componenti o a singoli Amministratori, nominando uno più Amministratori Delegati. Il Consiglio di Amministrazione può nominare, anche tra persone estranee al Consiglio, uno o più Direttori Generali, Vicedirettori Generali, Direttori nonché procuratori per singoli atti o categorie di atti, determinandone, ove previsto, il compenso. Il Consiglio

di Amministrazione, in attuazione di tali poteri, ha nominato un membro del Consiglio quale Amministratore Delegato della Società delegando i poteri in materia di direzione, supervisione e coordinamento generale dell'attività della Società e di tutte le funzioni aziendali, nonché in materia di proposizione dei piani operativi e strategici e di rappresentanza. La rappresentanza legale della Società compete a firma libera al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Vicepresidente ed all'Amministratore Delegato. Il ruolo di Datore di Lavoro, ai sensi del D.lgs. 81/2008, è stato altresì espressamente attribuito al medesimo Amministratore Delegato. Il Consiglio ha infine provveduto ad attribuire espressa delega in materia di protezione di dati personali allo stesso Amministratore Delegato come illustrato oltre.

### *1.2.3 Procuratori Speciali di Novamont S.p.A.*

L'Organo Amministrativo ha conferito a terzi dipendenti procure per singoli atti o categorie di atti nell'ambito delle responsabilità di competenza al fine di rendere maggiormente efficiente la gestione del business e delle attività aziendali. In particolare, sono state conferite le procure di: i) Direttore Generale Operations di Gruppo; ii) Direttore Commerciale; iii) Direttore di Stabilimento di Novara, iv) Direttore di Stabilimento di Terni; v) Responsabile del Centro Ricerca di Piana Monte Verna (CE); vi) Responsabile Comunicazione di Business e Progetti Speciali; vii) Responsabile del personale.

Il sistema delle procure adottato dalla Società prevede limiti di spesa per ambito di competenza diretti ad assicurare il coordinamento, il monitoraggio ed il controllo delle attività decisionali e di impegno verso terzi della Società, nei limiti e nelle condizioni definite dal Budget approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione e comunicato dall'Amministratore Delegato ai Responsabili di Funzione. Le procure prevedono specificatamente la necessità, oltre determinati limiti di spesa, di operare a seconda dei casi previa autorizzazione o a firma congiunta dell'Amministratore Delegato della Società o del diretto superiore del Procuratore. Tali limitazioni costituiscono, ai fini del Modello di prevenzione, un importante meccanismo che garantisce il controllo e la segregazione delle responsabilità nell'ambito della tracciabilità delle singole operazioni.

Attraverso le suddette procure, inoltre, la Società ha operato specifiche deleghe in materia di adempimenti per la sicurezza dei lavoratori nei limiti di quanto previsto dall'Art. 17 del D. Lgs.81/08 e deleghe in materia di rischi ambientali ai sensi del D.lgs. 17 Agosto 1999 N°334.

### *1.2.4 Collegio Sindacale e Revisione contabile*

Le funzioni di controllo sono affidate al Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi di cui un Presidente del Collegio e due supplenti. Mentre la Revisione contabile legale dei conti è affidata ad una Società di revisione esterna. Lo Statuto prevede che Sindaci e Revisori restino in carica per tre esercizi, che il loro mandato sia rinnovabile.

### *1.2.5 Sicurezza sul lavoro, ambiente e certificazioni*

Novamont S.p.A. ha ottenuto le Certificazioni UNI EN ISO 14001:2015 sul rispetto dei requisiti ambientali, UNI EN ISO 45001:2018 sul rispetto dei requisiti per la sicurezza sul lavoro e UNI EN ISO 9001:2015 circa il rispetto dei requisiti di qualità per tutte le sue sedi. Gli aspetti e la conformità aziendale rispetto alle disposizioni di legge e regolamenti relativi alle materie di sicurezza sul luogo di

lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08 e ambientale ai sensi delle normative in vigore sono garantiti da un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza (di seguito “SGI”) che regola nel dettaglio le funzioni competenti e le attività ad esse demandate.

Novamont S.p.A. inoltre redige e pubblica annualmente il Rapporto di Sostenibilità documento con cui la Società riferisce ad ogni stakeholder (portatore d’interesse) su quanto messo in atto per contribuire allo sviluppo sostenibile attraverso un impegno volontario. Il Rapporto di Sostenibilità segue le Linee Guida del Global Reporting Iniziative ed illustra impegni, strategie e modalità di gestione dell’Azienda ed i relativi risultati ed effetti che hanno caratterizzato l’anno di riferimento attraverso la rendicontazione delle prestazioni sociali, ambientali ed economiche.

Nel luglio 2020 Novamont ha ottenuto la certificazione B Corp dall’ente indipendente B-Lab, sulla base di una valutazione rispetto al raggiungimento di elevate prestazioni sociali, ambientali ed economiche.

Inoltre, la Società ha acquisito la forma giuridica di “Società Benefit”, riconosciuta dalla legge n. 208 del 28 dicembre 2015 a quelle società che nell’esercizio di un’attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti, associazioni e portatori di altri interessi.

Novamont ha scelto altresì di attenersi volontariamente alle disposizioni del D.lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016, riguardante la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario, di attuazione della Direttiva Europea 2014/95/UE. In attuazione di tale scelta, la Società redige annualmente una Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (“DNF”) redatta in conformità agli articoli 3, 4 e 7 del Decreto. La DNF contiene le informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte da Novamont, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse.

### *1.2.6 Marchi e brevetti*

La Società detiene la registrazione di numerosi marchi, tra cui i più importanti sono: i) Mater Bi ; ii) Origo Bi ; iii) Matrol Bi; iv) Agro Mater Bi; v) Mater-Agro; vi) Nanostarch, oltre a svariati brevetti di processi, materiali, nei settori, tra gli altri delle bioplastiche, dei polimeri, dei monomeri, degli oli, ecc..

Oltre ai predetti marchi e brevetti, Novamont:

- i) persegue l’innovazione tecnologica nel campo della chimica verde, in una varietà di settori che vanno dalle plastiche biodegradabili fino alla produzione di intermedi e “chemicals” da fonti rinnovabili;
- ii) registra nuovi brevetti e marchi al fine di proteggere i risultati delle attività di ricerca ed assicurare così un vantaggio competitivo ai prodotti e processi proprietari.
- iii) è attivamente impegnata nel monitoraggio delle scoperte tecniche e scientifiche e nel relativo scenario competitivo, così facendo può intervenire in caso di necessità attivando i propri titoli di proprietà industriale derivanti dalle attività di cui sopra. -

### *1.2.7 Adempimenti privacy*

La Società protegge il patrimonio fisico e informativo mediante la predisposizione e il mantenimento di adeguate misure. I sistemi, le reti e gli apparati mediante i quali è gestito il patrimonio fisico e informativo sono tutelati al fine di preservare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni. La Società ha adottato le misure richieste dalla normativa in materia di privacy ai sensi del D.Lgs.196/2003 modificato a seguito del recepimento da parte del Legislatore del regolamento generale sulla protezione dei dati, Regolamento UE n. 2016/679 (General Data Protection Regulation), in materia di trattamento dei dati personali, adottato il 27 aprile 2016, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Europea il 4 maggio 2016 ed entrato in vigore il 25 maggio dello stesso anno ed operativo a partire dal 25 maggio 2018.

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato l'Amministratore Delegato dalla Società come "titolare delegato" del trattamento dei dati personali assumendo tutte le funzioni ed i poteri in materia di protezione dei dati personali che spettano alla Società in qualità di Titolare del trattamento, senza eccezione alcuna salvo i vincoli di legge. In particolare, sono state delegate al medesimo le decisioni in ordine alle finalità, alle modalità del trattamento di dati personali e agli strumenti utilizzati, ivi compreso il profilo della sicurezza, agendo in nome, per conto ed in rappresentanza della Società stessa ogni qual volta è richiesto l'intervento da parte del Titolare del trattamento dei dati personali.

### *1.2.8 Politica Anticorruzione e Procedure manuali ed informatiche*

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Novamont S.p.A. ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali.

Definitoria, ed in posizione preliminare rispetto ad ogni altra procedura aziendale, Novamont S.p.A. ha adottato la Policy Anticorruzione. Tale strumento si applica agli organi sociali, ai dipendenti, ai procuratori e ai collaboratori con i quali Novamont instaura rapporti o relazioni d'affari che, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, operano in nome e per conto delle Società del Gruppo. Il rispetto della Politica Anticorruzione è obbligatorio per tutti costoro.

La Policy si ispira ai principi del Codice Etico e, in stretta integrazione al presente M.O.G. costituisce lo strumento più dettagliato a contrasto dei fenomeni corruttivi, definendo condotte proibite e modalità di monitoraggio in una varietà di fattispecie di operatività societaria: i conflitti di interesse, i rapporti con consulenti, clienti e fornitori, autorità pubbliche, anche ispettive, la gestione della contabilità dei finanziamenti pubblici, delle risorse umane, delle sponsorizzazioni.

Inoltre, le procedure approntate dalla Società indicano le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo, qualora ritenuti appropriati, anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali. In questo contesto, si è cercato di assicurare il rispetto dei seguenti principi: i) addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni; ii) garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua; iii) documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni espletate.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo, affermati sia in sede nazionale che internazionale. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di

standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

Le procedure vengono raccolte in apposito archivio telematico a disposizione di tutti i soggetti aziendali. La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo, da parte della funzione Affari Legali nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la tempestiva comunicazione di qualsiasi modifica alle procedure vigenti.

Le procedure, oltre ad essere diffuse e pubblicizzate presso le Funzioni interessate attraverso specifica comunicazione e formazione, vengono raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali sia a mezzo della pubblicazione sulla intranet aziendale e sia presso la sede della Società.

### *1.2.9 Comitati interni*

La Società si è dotata di 15 comitati consultivi che supportano l'attività dell'Amministratore Delegato, svolgono attività istruttorie, informative e consultive su diverse materie in cui la Società esercita la propria attività. Svolgono principalmente lo scopo di permettere all'Amministratore Delegato di assumere decisioni informate al tempo stesso garantendo la massima condivisione delle informazioni nella trattazione di tematiche di particolare rilevanza. Ciascun Comitato è costituito da componenti fissi e individuati e si riunisce periodicamente, generando relazioni o documenti scritti al termine della propria seduta di riunione.

## 1.3 Obiettivi del documento

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito anche "D. Lgs. 231/01") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reati, qualora questi siano stati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente);
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza.

Il D. Lgs. 231/01 individua come esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente la capacità della Società di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto medesimo.

Qualora venga perpetrato un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01 e la Società non può dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "**MOG 231**"), si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

In relazione al contesto normativo precedentemente descritto, la società Novamont S.p.A. ha provveduto a:

- adottare ed attuare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01;
- istituire un Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01, deputato a vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del modello implementato.

Il presente documento illustra i singoli elementi del MOG 231 adottato da Novamont S.p.A. e l’approccio metodologico impiegato per la creazione dei componenti stessi.

## 1.4 Descrizione del documento

Il documento descrittivo del MOG 231 di Novamont S.p.A. si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive, oltre al modello di governo societario ed il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del MOG 231 e i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- **Parti Speciali**, una per ciascuna famiglia di reato, che riporta:
  - la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
  - le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
  - i principi comportamentali da rispettare;
  - i protocolli di controllo a presidio delle attività sensibili;
  - i flussi informativi sistematici predisposti.

## 2 PARTE GENERALE

### 2.1 Il Decreto legislativo 231/2001

#### 2.1.1 Oggetto del decreto

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 rubricato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300*” di seguito (“**D.lgs. 231/2001**”), trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

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)<sup>2</sup>.

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.

---

<sup>2</sup> 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)”.

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 decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Ai sensi del D.lgs. 231/2001, alle società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni<sup>3</sup> di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati perpetrati da soggetti funzionalmente legati alla Società ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della stessa specie.

Tale responsabilità è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>4</sup>.

### *2.1.2 Fattispecie di reato*

In base al D.lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-bis, 25-ter, 25-quater, 25-quater1, 25 quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquedecies e 25-sexiesdecies, se commessi nel proprio interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001 stesso.<sup>5</sup>

Le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie<sup>6</sup>:

---

<sup>3</sup> Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001 prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative: i) sanzioni pecuniarie; ii) sanzioni interdittive; iii) confisca; iv) pubblicazione della sentenza. Le sanzioni interdittive che possono essere comminate solo laddove espressamente previsto, sono le seguenti: a) interdizione dall'esercizio dell'attività; b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni; c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi; e) divieto di pubblicizzare beni o servizi. Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della Società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: i) la Società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; ii) l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni della Società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

<sup>4</sup> Art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Si rappresenta che l'art. 24 bis è stato modificato dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93. ha introdotto nelle previsioni del D.lgs. 231/2001 i reati di trattamento illecito di dati di cui all'art. 167 del d.lgs. 196/2003, falsità delle dichiarazioni al Garante ex art. 168 del d.lgs. 196/2003, inosservanza dei provvedimenti del Garante ex art. 170 del d.lgs. 196/2003. Tuttavia, detto decreto-legge non è successivamente stato convertito in legge nella parte relativa a detti reati.

- reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001)<sup>7</sup> 8;
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'art. 24 *bis* del D.lgs. 231/2001)<sup>9</sup>;
- reati contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 *bis* D.lgs. 231/2001)<sup>10</sup>;

---

<sup>7</sup> 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 (art. 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 Corti penali internazionali o degli organi delle Comunità europee o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.).

<sup>8</sup> La legge n. 3 del 9 gennaio 2019 ha previsto un duro inasprimento delle misure interdittive da infliggere alla Società in caso di condanna per reati presupposto di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione. Tra le misure interdittive particolarmente rilevanti per la Società si segnala il divieto a contrattare con la Pubblica Amministrazione per un periodo non inferiore a quattro anni e non superiore a sette ovvero non inferiore a due anni e non superiore a quattro, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero da soggetto sottoposto all'altrui direzione. La legge 3 del 2019 dispone, inoltre, che le sanzioni interdittive abbiano la durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni "se prima della sentenza di primo grado, l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. La medesima Legge 3/2019 ha inoltre inserito nel novero dei reati presupposti ex d.lgs. 231/2001 il reato di traffico di influenze illecite.

<sup>9</sup> L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 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.).

<sup>10</sup> 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.), 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) num. 1) della legge 23 luglio 2009.

- reati contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'art. 25 bis. 1 del D.lgs. 231/2001)<sup>11</sup>;
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25 ter del D.lgs. 231/2001, modificato con la legge 262/2005, con il D.lgs. 39/2010, con la legge 69/2015 e, più recentemente, con il D.lgs. 38/2017)<sup>12</sup>;
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 quater del D.lgs. 231/2001)<sup>13</sup>;
- reati contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 quater.1 e dall'art. 25 quinques D.lgs. 231/2001)<sup>14</sup>;

---

<sup>11</sup> 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 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), Art.4 L. 350/03.

<sup>12</sup> 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, fatti di lieve entità e false comunicazioni sociali delle società quotate (artt. 2621, 2621-bis 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.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggiotaggio (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. Con l'entrata in vigore della Legge 69/2015 sono stati modificati i reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); inoltre è stato introdotto nel novero dei reati-presupposto ex D.lgs. 231 l'art. 2621-bis rubricato "Fatti di lieve entità". Con l'entrata in vigore del D.lgs. 38/2017: (i) è stata ampliata notevolmente, in relazione al reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c., la categoria dei soggetti punibili per episodi corruttivi ed è stato eliminato il riferimento al "documento alla società" con la conseguenza che la punibilità dell'accordo corruttivo non è più subordinata al verificarsi di detto "documento"; (ii) è stato introdotto il nuovo reato di istigazione alla corruzione (art. 2635-bis c.c.) ampliando in questo modo anche il novero delle condotte sanzionabili, posto che con detta riforma viene ora punita anche la mera offerta o promessa di denaro o altra utilità; (iii) in base al nuovo art. 2635-ter c.c. è previsto che la condanna per il reato di corruzione tra privati e per istigazione alla corruzione comporti in ogni caso l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

<sup>13</sup> L'art. 25-quater è stato introdotto con l'art. 3, comma 1 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

<sup>14</sup> L'art. 25-quinques 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.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), reato introdotto dalla legge n. 199 del 29 ottobre 2016, 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-quinques c.p.), (art. 600 quater1 (pornografia virtuale) e art. 609 undecies (adescamento di minori).

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.)

- reati di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 *sexies* D.lgs. 231/2001)<sup>15</sup>;
- reati transnazionali, quali ad esempio l'associazione per delinquere, i reati di criminalità organizzata (ad. esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24 *ter* del D.lgs. 231/2001) ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità"<sup>16</sup>;
- reati 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)<sup>17</sup>;
- reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-*octies* D.lgs. 231/2001)<sup>18</sup>;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* D.lgs. 231/2001)<sup>19</sup>;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* D.lgs. 231/2001)<sup>20</sup>;

---

<sup>15</sup> 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).

<sup>16</sup> 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.). Con l'entrata in vigore, in data 7 gennaio 2017, della Legge 236/2016 è stato introdotto nel Codice Penale il nuovo articolo 601-bis (i.e., "Traffico di organi prelevati da persona vivente"), cui è stata estesa la disciplina dell'articolo 416, comma 6, c.p. (i.e., "Associazione per delinquere"). La scelta del legislatore è stata quella di inserire l'art. 601-bis c.p. nel D.Lgs. 231 limitatamente alle ipotesi di reato scopo ex articolo 416, comma 6, senza in ogni caso prevederne la mera punibilità.

<sup>17</sup> L'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001 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 della sicurezza e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

<sup>18</sup> L'art. 25-*octies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07, e recentemente modificato dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186. 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) ed autoriciclaggio (art. 648-ter 1. c.p.).

<sup>19</sup> L'art. 25 *novies* 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".

<sup>20</sup> 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".

- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undecies D.lgs. 231/2001 come recentemente modificato dalla legge 68/2015)<sup>21</sup>; reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001)<sup>22</sup>; e
- reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.lgs. 231/2001)<sup>23</sup>;
- reati 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);
- reati tributari e in particolare reati di: (i) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, (ii) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, (iii) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, (iv) occultamento o distruzione di documenti contabili e (v) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001)<sup>24</sup>;

---

<sup>21</sup> 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) art. 259 D.Lgs. 152/2006 e art. 452 quaterdecies c.p.: 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. Inoltre, con l'entrata in vigore della Legge 68/2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", sono stati introdotti nel novero dei reati-presupposto ex D.lgs. 231 le seguenti fattispecie di reato: Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.); e Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.).

<sup>22</sup> L'art. 25 duodecies è stato introdotto dall'art. 2 del D.lgs 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 in base al quale datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre, se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa e, infine, se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale. L'art. 25 duodecies è stato successivamente modificato dall'art. 30, comma 4, legge 17 ottobre 2017, n. 171, che ha aggiunto la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote a carico dell'ente in caso di 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,

<sup>23</sup> L'art. 25 terdecies è stato inserito dall'art. 5, comma 2, della Legge europea 2017 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 il delitto di razzismo e xenofobia di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654 che punisce la condotta di chi (i) propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, (ii) istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, ovvero (iii) istiga, in qualsiasi modo, a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, qualora la propaganda, l'istigazione ovvero l'incitamento si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

<sup>24</sup> L'art. 25 *quinquiesdecies* è stato introdotto dal secondo comma dell'art. 39 del decreto legge 26 ottobre 2019 n. 124, convertito con legge di conversione n. 157 del 19 dicembre 2019. In particolare, per quanto riguarda il reato di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, è sanzionata la condotta di chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indichi in una delle dichiarazioni relative a dette

- reati in materia di frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione Europea e, in particolare, reati di (i) dichiarazione infedele, indebita compensazione e omessa dichiarazione, di cui al d.lgs. 74/2000, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, (ii) reati di contrabbando previsti dal d.P.R. 43/1973, (iii) frode nelle pubbliche forniture (art. 356, c.p.), (iv) frode in agricoltura (art. 2, Legge n. 898/1986) e (v) peculato (314 c.p.) e abuso di ufficio (323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea<sup>25</sup>.

### 2.1.3 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- di natura pecuniaria applicata per quote (valore minimo della quota: € 258, massimo € 1.549, n° minimo di quote irrogabili: 100, massimo: 1000);
- di natura interdittiva (applicabili anche come misure cautelari):
  - 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;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

---

imposte elementi passivi fittizi. Il reato di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici è commesso da colui che, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero si avvalga di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indichi in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando l'imposta evasa o l'ammontare degli elementi attivi sottratti all'imposizione superino le soglie indicate dalla legge. Il reato di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti sanziona la condotta di colui che, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti. Con il reato di occultamento o distruzione di documenti contabili, è punita la condotta di chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari. Infine, con il reato di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte è punito chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva.

<sup>25</sup> Rinviano all'appendice al presente Modello per una descrizione dettagliata delle fattispecie di reato, si rileva che il d.lgs. 75/2020 recepisce la Direttiva (UE) 2017/1371, il cui scopo è quello di introdurre l'uso del diritto penale per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione europea e di creare un sistema di regole armonizzato per combattere i crimini lesivi del bilancio UE e di proteggere meglio gli interessi finanziari dell'UE e il denaro dei contribuenti europei. La direttiva completa il quadro della tutela degli interessi finanziari, individuando, tra le condotte fraudolente più gravi nel settore finanziario, i reati potenzialmente dannosi per le casse comunitarie.

- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

#### *2.1.4 Esimente della responsabilità amministrativa*

Il D. Lgs. 231/01 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs 231/01 stabilisce che, in caso di un reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- l'organo dirigente dell'ente 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, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto (di cui alla precedente lett. b)).

Di conseguenza sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni sopra riportate. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il D. Lgs. 231/01 attribuisce, per quanto concerne la responsabilità degli enti, un valore discriminante ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al D. Lgs 231/01 e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parti dell'organismo dirigente.

L'articolo 7 del D. Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi da soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## **2.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231)**

### *2.2.1 Funzionalità del modello*

Il modello di organizzazione, gestione e controllo è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo allo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società, al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal D. Lgs. 231/01 e sue successive modifiche e integrazioni.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D. Lgs 231/01, il MOG 231 deve rispondere in modo idoneo alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente 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 del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In ottemperanza a quanto descritto dalla succitata legge, Novamont S.p.A., in coordinamento e sinergia con quanto previsto in tema di segnalazioni a livello di gruppo Eni, garantisce – anche attraverso il canale preferenziale rappresentato dalla piattaforma disponibile al link pubblicato sul sito internet della Società ([www.novamont.com](http://www.novamont.com)) - la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma confidenziale o anonima, proteggendone la riservatezza e l'anonimato (in tal senso si veda il paragrafo 2.7.7.5).

### 2.2.2 *Struttura e componenti*

I principali componenti del MOG 231 di Novamont S.p.A., nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 231/01, sono le seguenti:

- Codice Etico;
- Sistema delle deleghe e dei poteri;
- Protocolli di controllo;
- Sistema sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione.
- Organismo di Vigilanza.

Il **Codice Etico** intende promuovere e diffondere la visione e la missione di Novamont S.p.A., evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali miranti a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti nell'ambito dell'operatività aziendale, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore. Pertanto, nel Codice Etico sono riportati:

- visione, missione, valori etici e principi alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale;
- regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni alla società;

- doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, in materia di informazione e collaborazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- riferimento al sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice Etico.

Il **Sistema delle deleghe e dei poteri** definisce l'organizzazione aziendale in termini di struttura, ruoli, responsabilità, schema di poteri autorizzativi e di firma assegnati.

I **Protocolli di controllo** rappresentano l'insieme delle azioni di controllo che presidiano le attività identificate come sensibili ai reati previsti dal D. Lgs 231/01, la cui adeguata applicazione mira a prevenire la commissione dei reati medesimi.

Il **Sistema sanzionatorio** stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai soggetti (apicali, sottoposti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel MOG 231. Il Sistema disciplinare stabilisce:

- il quadro normativo di riferimento che disciplina, a livello contrattuale e di codice civile, le sanzioni e le relative modalità applicabili in caso di illeciti e di comportamenti non corretti da parte del personale dipendente, dirigente e non dirigente, e dei soggetti esterni;
- le sanzioni per i soggetti apicali, dipendenti e dirigenti nonché le misure nei confronti dei soggetti esterni;
- le modalità interne di rilevazione, comunicazione e di gestione delle infrazioni.

Il **Piano di formazione e comunicazione** intende comunicare a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal MOG 231, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione. Il Piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare il personale dipendente di Novamont S.p.A., attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal MOG 231 nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

Il Piano deve prevedere i seguenti punti:

- i programmi formativi ed informativi da promuovere;
- le tecniche, i mezzi e gli strumenti di supporto all'attività di formazione e comunicazione (ad esempio, circolari interne, comunicati da affiggere in luoghi di comune accesso, supporti documentali multimediali, formazione in aula);
- le modalità di verbalizzazione delle attività di formative effettuate.

L'**Organismo di Vigilanza** ha il compito di verificare il rispetto, l'adeguatezza del MOG 231 adottato e segnalare l'esigenza di aggiornamento in funzione delle evoluzioni organizzative di Novamont S.p.A. e della normativa vigente. In merito ad esso sono definiti:

- l'iter di nomina e di revoca;
- i requisiti essenziali;
- la collocazione organizzativa;
- le funzioni e i poteri;

- il budget;
- la responsabilità.

## 2.3 L'approccio metodologico

Un modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.

A tale proposito, particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- identificare le attività sensibili nelle quali ci potrebbero essere occasioni di promuovere comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili identificate.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa o di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ovvero degli amministratori, dei direttori generali e, in generale, di tutti coloro che nell'ambito della propria attività hanno significativa autonomia decisionale e di gestione per la società.

Per maggior dettaglio sulla metodologia adottata si veda il documento "Metodologia di valutazione delle attività sensibili ex D. Lgs. 231/01".

Il documento ha la finalità di esporre la metodologia e gli strumenti a supporto della fase di analisi delle attività potenzialmente a rischio reato contemplati dal D. Lgs. 231/01.

## 2.4 Il Sistema delle deleghe e dei poteri

### 2.4.1 Principi

Il Sistema delle deleghe e dei poteri ha lo scopo di:

- attribuire ruoli e responsabilità a ciascun settore aziendale;
- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività aziendali;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Tra i principi ispiratori di tale Sistema si possono individuare:

- una chiara e organica attribuzione dei compiti, onde evitare sovrapposizioni o vuoti di potere,
- la segregazione delle responsabilità,
- la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di poteri, in ottemperanza ai requisiti del MOG 231 previsti dal D. Lgs. 231/01.

Il Sistema delle deleghe e dei poteri deve essere coerente con le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi maggiormente significativi e con i livelli di tolleranza al rischio stabiliti.

La documentazione connessa al Sistema delle deleghe e dei poteri è depositata presso l'Ufficio Affari Legali. L'ufficio Affari Legali presidia le attività connesse all'espletamento degli obblighi inerenti la gestione societaria, provvedendo altresì agli aggiornamenti conseguenti a modifiche, inserimenti, cancellazioni ed integrazioni effettuati su delibera del Consiglio di Amministrazione di Novamont S.p.A.

## 2.5 Il Sistema Sanzionatorio

### 2.5.1 Premessa

La efficace attuazione del MOG 231 non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D. Lgs. 231/01: costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01).

Invero, affinché il MOG 231 possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell'art. 6 comma 2 sopra citato, *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello* stesso.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individua in:

- **Specificità ed autonomia:** la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del MOG 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'*autonomia*, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel MOG 231;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Redazione per iscritto e idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti di cui all'art. 7 comma 1 dello Statuto dei Lavoratori).

Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra le Parti, legittimando l'applicazione da parte dell'Azienda di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare dell'Azienda è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla

circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente le sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

### *2.5.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare*

La presente sezione del MOG 231 identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL per gli Addetti all'Industria Chimica; assicura altresì che sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

### *2.5.3 Destinatari e loro doveri*

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del MOG 231 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel MOG 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente Sistema Sanzionatorio.

#### *2.5.4 Principi generali relativi alle sanzioni*

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario, tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

#### *2.5.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti*

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente MOG 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL del settore Chimico, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il MOG 231 fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dal codice civile e dal CCNL del settore Chimico, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del MOG 231 nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL del settore Chimico trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del CCNL del settore Chimico si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) il richiamo verbale;
- b) l'ammonizione scritta;
- c) la multa;
- d) la sospensione dal servizio;
- e) il licenziamento per mancanze.

#### (a) il richiamo verbale

Il richiamo verbale, in accordo al CCNL del settore Chimico, è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni commesse con lieve negligenza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

#### (b) l'ammonizione scritta<sup>26</sup>

L'ammonizione scritta, in accordo al CCNL del settore Chimico, è applicabile al dipendente a fronte di:

- Infrazioni di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il richiamo verbale che il dipendente abbia commesso, negligenzemente e nell'esercizio delle attività aziendali;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal MOG 231;
- reiterazioni, per più di due volte, di una infrazione già sanzionata con il richiamo verbale;
- in generale, mancanze punibili con il richiamo verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;

---

<sup>26</sup> All'art. 39 del CCNL Chimico (rinnovo nel 15 Ottobre 2015), lett. n), è stato inserito che *"Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, il lavoratore che: (...) in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente CCNL, dei regolamenti interni e modelli di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto 231/01, (...), o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene."*

- in generale, inosservanza non grave dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

#### (c) e (d) multa e sospensione dal servizio

La multa (somma non eccedente l'importo di quattro ore di normale retribuzione) e la sanzione della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico (che non può essere disposta per più di otto giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo), sono applicabili al dipendente a fronte di:

- reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con l'ammonizione scritta;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

#### (e) licenziamento per mancanze

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL del settore Chimico.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (solo per la famiglia di reati sulla sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È prevista tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza in caso di avvio di procedura di irrogazione delle sanzioni per riscontrate violazioni del MOG 231.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

### 2.5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel MOG 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo *Principi generali relativi alle sanzioni*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta, espressamente o per omessa vigilanza, di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al MOG 231 e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del MOG 231 da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del MOG 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità, ossia il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/01 tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

È prevista tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza in caso di avvio di procedura di irrogazione delle sanzioni per riscontrate violazioni del MOG 231.

Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

### *2.5.7 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D. Lgs 231/01)*

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente MOG 231 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal MOG 231 adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza, all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.<sup>27</sup>.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

---

<sup>27</sup> Art. 2392. **Responsabilità verso la società.**

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

### 2.5.8 *Misure nei confronti dei soggetti esterni*

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs 231/01, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Direttore Generale della Società o altri soggetti da questi delegati, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente MOG 231 e nel Codice Etico e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

## 2.6 Il Piano di formazione e comunicazione

### 2.6.1 *La formazione e comunicazione del MOG 231*

La formazione dei destinatari ai fini del decreto è gestita dalla Funzione Affari Legali e sarà articolata in sessioni destinate alle seguenti categorie di personale:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente,**
- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili;**
- **personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili;**
- **soggetti esterni.**

Per ciascuna tipologia di personale sopra rappresentata, l'OdV individuerà, nel contesto dei piani di formazione annuale, l'oggetto di specifiche attività di formazione e concorderà con la Funzione Legale le modalità specifiche con cui verranno erogate le sessioni così individuate. In particolare, potranno essere previsti strumenti differenti per raggiungere il risultato formativo più efficace in relazione alla tipologia di personale interessata.

A titolo esemplificativo potranno essere organizzate sessioni di aula, teleconferenze o video conferenze, aggiornamenti periodici, corsi mirati, predisposizione e consegna di materiale informativo.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza successivamente verificare:

- la qualità dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale;
- la correttezza del materiale consegnato ai discenti.

I corsi di formazione dovranno prevedere:

- un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida della Confindustria,

- un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale e Speciale del MOG 231;
- una descrizione del ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
- una descrizione del sistema sanzionatorio.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

## 2.7 L'Organismo di Vigilanza

### 2.7.1 *Contesto normativo*

L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*. Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato, è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del MOG 231, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali

### 2.7.2 *Iter di nomina e di revoca*

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, tramite delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione collegiale, il Consiglio di Amministrazione nomina, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora, tuttavia, la Società dovesse decidere di nominare ugualmente un membro sia dipendente della Società, che ricada nei casi precedenti, la Società avrà cura di individuare soggetti che non si trovino in conflitto di interessi con il ruolo di membro dell'OdV, e costui non dovrà disporre di deleghe operative o di poteri decisionali interni alla società stessa.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità:

- trovarsi in conflitto di interesse con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società;

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nel D. Lgs. 231/01;
- aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei reati indicati nel D. Lgs. 231/01;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - e, in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 *bis* c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il MOG 231 adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del MOG 231 da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del MOG 231 al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsivoglia delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

### *2.7.3 Requisiti essenziali*

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D. Lgs 231/01 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il D. Lgs 231/01 stesso richiede per tale funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

#### **2.7.3.1 Autonomia**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

#### **2.7.3.2 Indipendenza**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica.

#### **2.7.3.3 Professionalità**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### 2.7.3.4 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del MOG 231, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

#### 2.7.4 Collocazione organizzativa

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo di Vigilanza sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere informato delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una **funzione di staff** al Consiglio di Amministrazione, ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, e – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

#### 2.7.5 Organismo nei gruppi di imprese

Un cenno meritano anche le complesse problematiche che il D. Lgs. n. 231/2001 può presentare nell'ambito dei gruppi di imprese.

Come noto, i gruppi di imprese sono spesso caratterizzati dalla tendenza a centralizzare presso la capogruppo alcune funzioni (acquisti, gestione amministrativo-contabile, finanza, legale e compliance ecc.) allo scopo di conseguire sinergie nonché disporre di leve gestionali dirette per orientare il gruppo verso le politiche e le strategie decise dal vertice della holding.

Un assetto organizzativo di questo tipo, o assetti analoghi, sono volti al raggiungimento di due principali obiettivi: realizzare economie in termini di risorse assegnate e creare un'unica struttura che assicuri un migliore livello qualitativo delle sue prestazioni grazie alle maggiori possibilità di specializzazione, aggiornamento e formazione.

Nelle fattispecie di cui sopra soluzioni organizzative di questo genere possono conservare la loro validità anche con riferimento alle esigenze poste dal Modello delineato dal D. Lgs n. 231/2001, purché siano rispettate le seguenti condizioni:

- a) in ogni società controllata deve essere istituito l'Organismo di Vigilanza con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità, fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni, così come espressamente previsto dall'art. 6, co. 4, D. Lgs. n. 231/2001;
- b) l'Organismo di Vigilanza della controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, delle risorse allocate presso l'analogo Organismo della capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
- c) in caso di dipendenti membri dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo, nella effettuazione di controlli presso le società del gruppo, questi assumono nella sostanza la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata stessa, riportando all'Organismo di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno.

### 2.7.6 Individuazione

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale, con un numero di membri pari a tre, di cui un componente esterno, in qualità di consulente esperto, un membro interno con compiti operativi, ed un componente esterno o interno dotato di necessarie competenze tecniche. Il Presidente verrà nominato nel corso della prima riunione dell'Organismo di Vigilanza, ove non già indicato dal Consiglio di Amministrazione.

Fanno pertanto parte dell'Organismo di Vigilanza di Novamont S.p.A.:

- un componente esterno in qualità di consulente esperto, che può anche ricoprire cariche nel Collegio Sindacale;
- un membro interno operativo dotato delle necessarie competenze tecniche;
- un terzo componente esterno o interno dotato delle necessarie competenze tecniche.

La durata in carica è stata fissata in tre anni, con possibilità di rielezione; al fine di assicurare la continuità di azione, l'efficacia e l'efficienza dell'operatività dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza opera in regime di *prorogatio* fino a nuova nomina o nomina del nuovo Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi di una sua specifica segreteria autorizzata a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso. Lo svolgimento da parte della funzione segretariale di attività operative a supporto dell'Organismo di Vigilanza è regolamentato da apposito mandato o incarico.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo, da parte della funzione o di altro soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza della Società. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza della Società in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

### 2.7.7 Funzioni

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del MOG 231;
- reporting nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione del flusso informativo.

#### 2.7.7.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del MOG 231 adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del MOG 231 da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal D. Lgs. 231/01;
- sulla reale efficacia del MOG 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs 231/01.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel MOG 231 rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal MOG 231. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare, anche per il tramite del supporto operativo della segreteria, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle

attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG 231;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOG 231.

#### 2.7.7.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 16 novembre 2004 e sue successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

#### 2.7.7.3 Attività di aggiornamento del MOG 231

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di valutare l'opportunità di apportare variazioni al MOG 231, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione qualora dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del MOG 231;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre indagini sulle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida di Confindustria;
- verificare le esigenze di aggiornamento del MOG 231.

#### 2.7.7.4 Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del MOG 231;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del MOG 231 adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base annuale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del MOG 231.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del MOG 231, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e sul suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la relazione periodica di cui al punto precedente.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del MOG 231 o a situazioni specifiche.

#### 2.7.7.5 Gestione del flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del MOG 231 e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificati nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (flussi informativi).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del MOG 231 nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del D. Lgs 231/01, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG 231, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01 o delle prescrizioni del MOG 231;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al MOG 231;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D. Lgs. 231/01, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Le segnalazioni aventi ad oggetto possibili condotte illegittime rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello 231, devono essere inviate secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti dagli strumenti normativi aziendali in materia di gestione delle segnalazioni anche in forma confidenziale o anonima (whistleblowing) (si veda il paragrafo 2.2.1).

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dallo strumento normativo aziendale in materia di segnalazioni adottato dalla Società.

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

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al MOG 231 adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che segnalino eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente MOG 231 e/o delle procedure/protocolli ivi previste può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

•

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

### 2.7.8 Poteri

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di



alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;

- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D. Lgs 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione spetta al datore di lavoro o ad altro soggetto opportunamente delegato.

### *2.7.9 Budget*

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.