



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

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



## INDICE

1	PREMESSA .....	4
1.1	PRESENTAZIONE DI NOVAMONT S.P.A. ....	4
1.2	ASSETTO ORGANIZZATIVO DI NOVAMONT S.P.A. E MODELLO DI GOVERNANCE .....	5
1.2.1	<i>Sedi e partecipazioni</i> .....	5
1.2.2	<i>Organo Amministrativo</i> .....	5
1.2.3	<i>Procuratori Speciali di Novamont S.p.A.</i> .....	6
1.2.4	<i>Collegio Sindacale e Revisione contabile</i> .....	6
1.2.5	<i>Sicurezza sul lavoro, ambiente e certificazioni</i> .....	6
1.2.6	<i>Marchi e brevetti</i> .....	7
1.2.7	<i>Adempimenti privacy</i> .....	7
1.2.8	<i>Procedure manuali ed informatiche</i> .....	8
1.3	OBIETTIVI DEL DOCUMENTO .....	8
1.4	DESCRIZIONE DEL DOCUMENTO .....	9
2	PARTE GENERALE .....	9
2.1	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....	9
2.1.1	<i>Oggetto del decreto</i> .....	9
2.1.2	<i>Fattispecie di reato</i> .....	10
2.1.3	<i>Apparato sanzionatorio</i> .....	11
2.1.4	<i>Esimente della responsabilità amministrativa</i> .....	12
2.2	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MOG 231) .....	13
2.2.1	<i>Funzionalità del modello</i> .....	13
2.2.2	<i>Struttura e componenti</i> .....	13
2.3	L'APPROCCIO METODOLOGICO .....	15
2.3.1	<i>Metodologia adottata</i> .....	15
2.4	IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI .....	16
2.4.1	<i>Principi</i> .....	16
2.5	IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	16
2.5.1	<i>Premessa</i> .....	16
2.5.2	<i>Definizione e limiti della responsabilità disciplinare</i> .....	17



2.5.3	<i>Destinatari e loro doveri</i> .....	18
2.5.4	<i>Principi generali relativi alle sanzioni</i> .....	18
2.5.5	<i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i> .....	19
2.5.6	<i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti</i> .....	21
2.5.7	<i>Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D. Lgs 231/01)</i> .....	23
2.5.8	<i>Misure nei confronti dei soggetti esterni</i> .....	24
2.6	<b>IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b> .....	24
2.6.1	<i>La formazione e comunicazione del MOG 231</i> .....	24
2.7	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	25
2.7.1	<i>Contesto normativo</i> .....	25
2.7.2	<i>Iter di nomina e di revoca</i> .....	25
2.7.3	<i>Requisiti essenziali</i> .....	27
2.7.4	<i>Collocazione organizzativa</i> .....	29
2.7.5	<i>Organismo nei gruppi di imprese</i> .....	29
2.7.6	<i>Individuazione</i> .....	30
2.7.7	<i>Funzioni</i> .....	31
2.7.8	<i>Poteri</i> .....	35
2.7.9	<i>Budget</i> .....	36
2.7.10	<i>Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	36



## 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.

E’ 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, ed 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.

---

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



## 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 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 due Società italiane: Mater-Biotech S.p.A., Società controllata al 100%, nata nel 2012 con sede 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., Società acquisita nel 2013 controllata al 78% con sede a Patrica (FR) con impianto per la produzione di poliesteri biodegradabili.

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 ed in Francia con Novamont France SAS le quali operano in base ad un contratto di agenzia. Mentre la 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 infragrupo periodicamente rinnovati.

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 dalla figura di un Presidente e nove Consiglieri in carica per tre esercizi, rieleggibili. 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, Vice Direttori 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 Vice Presidente 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.

### *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, BS OHSAS 18001:2007 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 materia 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.

### *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 dei polimeri degli oli, delle bio-plastiche, 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 tempo per tempo vigente in materia di privacy e trattamento dati personali ex D.lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

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 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. In particolare, 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.

## 1.3 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

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione -



anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 - sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa - *rectius penale*- a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- a) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/01 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

### *2.1.2 Fattispecie di reato*

Le famiglie di reati-presupposto contemplate dal D. Lgs. 231/01 che configurano attualmente la responsabilità amministrativa degli enti, sono di seguito sintetizzate:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25,);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis,);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis. 1);
- Reati Societari (art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);



- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater. 1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

### *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.
- 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.

Attenendosi all'articolo 6 del D. Lgs 231/01 e alle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria, in particolare, in via prioritaria e principale, a quelle fornite da Confindustria, Novamont S.p.A. ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio MOG 231.

### 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

### 2.3.1 Metodologia adottata

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 ed, 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 ed 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 alla 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>2</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, negligenza 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;
- 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;

---

<sup>2</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.”*



- 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.

E' 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 allorché 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.

E' 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>3</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>3</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 come segue:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:** si procederà ad una formazione iniziale generale in aula e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico nei casi di significativa modifica del MOG 231, e, in particolare, nel caso di introduzione da parte del Legislatore di ulteriori reati-presupposto.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza successivamente verificare:

- la qualità dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

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.
- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili:** verrà organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettivo svolgimento dello stesso, anche da parte dei neo-assunti o all'atto di una modifica della posizione organizzativa che sia tale da richiedere la partecipazione del corso stesso;
- **personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili:** verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
- **soggetti esterni:** verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività sensibili. A coloro con i quali siano instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. 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, previa 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.

In ogni caso, i membri dell'Organismo di Vigilanza, al momento della propria nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovranno preferibilmente essere legati in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

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 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:

- intrattenere od avere intrattenuto, direttamente o indirettamente, relazioni economiche (quali ad esempio, prestazioni professionali nell'anno in corso e nel precedente; l'aver rapporti di natura commerciale nell'anno in corso e nel precedente, ecc. ) con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- 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;



- ed, 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 ed 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 e 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 Responsabile di Funzione, ed un altro membro interno con compiti operativi, ed un Consigliere esterno . Il Presidente verrà nominato nel corso della prima riunione dell'Organismo di Vigilanza.

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

- il Responsabile Proprietà Intellettuale ed Affari Legali;
- un componente esterno in qualità di consulente esperto;
- un membro interno operativo dotato delle necessarie competenze tecniche;

La durata in carica è stata fissata in tre anni, con possibilità di rielezione fino ad un massimo di due mandati, 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 ed 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 da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto del D. Lgs 231/01;
- le segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

E' stato previsto che le segnalazioni dirette all'Organismo di Vigilanza potranno essere inviate con le seguenti modalità:

- tramite e-mail all'indirizzo: [odv@novamont.com](mailto:odv@novamont.com);
- tramite lettera da indirizzare all'Organismo di Vigilanza di Novamont S.p.A. c/o la sede legale in Via G. Fauser 8, 28100 Novara.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

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.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del MOG 231, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto e in forma anche anonima. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

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 ed 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.

### *2.7.10 Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza*

Oltre a ciò, a seguito dell'introduzione dell'art. 25 octies nel D. Lgs. 231/01, avvenuta con l'emanazione del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a fare da garante sul rispetto della normativa antiriciclaggio da parte della Società in cui opera.

Ai singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza, infatti, viene imposto dall'art. 52 del D. Lgs. 231/07, l'obbligo giuridico di comunicare:



- senza ritardo, alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui vengono a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7, comma 2 del D. Lgs. 231/07;
- senza ritardo, al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 41 di cui hanno notizia;
- entro trenta giorni, al Ministero dell'Economia e delle Finanze, le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, commi 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 e all'art. 50 di cui hanno notizia;
- entro trenta giorni, alla UIF le infrazioni alle disposizioni contenute nell'art. 36 di cui hanno notizia.

**La violazione degli obblighi di comunicazione sopra menzionati è sanzionata penalmente, ai sensi dell' art. 55 comma 5 del Decreto, con la pena della reclusione sino ad un anno e con la multa da 100 euro a 1000 euro.**

L'introduzione di quest'obbligo giuridico in capo all'Organismo di Vigilanza e la responsabilità penale conseguente alla violazione della norma citata, riaprono un tema attualmente oggetto di ampia discussione ossia la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

Prima dell'emanazione della norma citata è sempre stata esclusa una responsabilità penale diretta dell'Organismo di Vigilanza, avuto riguardo, in particolare, alla mancanza di effettivi poteri d'iniziativa e d'intervento attribuiti ai membri di tale organismo da parte dei loro dante causa.

In particolare, in dottrina si è valutata la possibilità che l'Organismo di Vigilanza sia chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 40 comma 2 c.p., a titolo di concorso omissivo nei reati commessi da soggetti appartenenti all'ente.

La norma dispone che “non impedire l'evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo”. Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, l'obbligo giuridico di impedire l'evento è connesso all'esistenza di una specifica posizione di garanzia del soggetto nei confronti di un determinato bene giuridico. Allora ci si deve chiedere se è ravvisabile una tale posizione in capo all'Organismo di Vigilanza ovvero, se esiste in capo all'Organismo di Vigilanza un obbligo giuridico di impedire la commissione dei reati che un efficace MOG 231 avrebbe dovuto prevenire.

Dall'analisi dei poteri ad esso attribuiti la risposta prevalente sia in dottrina che in giurisprudenza è negativa.

Invero, l'obbligo gravante sull'organismo di controllo è un obbligo di sorveglianza ( relativo, cioè, alla funzionalità del MOG 231) che non comporta un obbligo impeditivo dell'evento (ovverosia, il reato).

Ne consegue che l'Organismo di Vigilanza è privo di quei poteri di intervento che fondano la posizione di garanzia su cui si basa la responsabilità omissiva di cui all'art. 40 comma 2 c.p.

Se di responsabilità si è parlato, il riferimento ha sempre avuto ad oggetto una responsabilità civile, di carattere contrattuale (art. 1218 c.c.) e dipendente dal rapporto intercorrente con il CdA che li ha nominati.