

MOGC
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
-PARTE GENERALE-
EX D. LGS 231/2001 DI

EUROSINTEX S.P.A.

INDICE

Sommario

DEFINIZIONI	4
PARTE GENERALE	10
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO	10
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001	10
1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001	12
1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	15
1.4 Linee Guida di Confindustria	16
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	18
2.1 La scelta di EUROSINTEX S.p.A. di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/2001	18
2.2 Struttura ed aree di attività di EUROSINTEX S.p.A.	18
2.3 Finalità del Modello	19
2.4 Elementi fondamentali del Modello	20
2.5 Destinatari del Modello organizzativo	21
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMAZIONE-FORMAZIONE DEL PERSONALE	22
3.1 Azioni poste in essere da EUROSINTEX S.p.A. per la diffusione del proprio Modello	22
3.2 Informativa al Personale Interno.....	22
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	23
a) Autonomia e indipendenza.....	23
b) Professionalità	23
c) Continuità d'azione.....	24
d) Onorabilità	25
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	25
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione	26
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	27
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV	28
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	29
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	30
SEZIONE V. PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI	31
5.1 Il Decreto Legislativo 24/2023	31
5.2 Il canale di segnalazione interno e l'incaricato alla gestione delle segnalazioni.....	31

SEZIONE VI. SISTEMA DISCIPLINARE	33
6.1 Funzione del sistema disciplinare	33
6.4 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni	35
SEZIONE VII. DOCUMENTI CHE COMPONGONO IL MODELLO	36

DEFINIZIONI

- “Autore del reato”: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commette uno dei Reati;
- “Eurosintex”: EUROSINTEX S.p.A.;
- “CDA” Consiglio d’Amministrazione
- “CCNL”: contratto collettivo nazionale “Industria Gomma / Plastica” attualmente in vigore, applicato da Eurosintex;
- “Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente”: D.lgs. n. 152 del 3 aprile 2006;
- “Codice Etico”: testo contenente i diritti ed i doveri morali di EUROSINTEX S.p.A. che definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano all’attività aziendale;
- “Collaboratori non continuativi”: soggetti impegnati in EUROSINTEX S.p.A. per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di EUROSINTEX S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all’organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell’interesse di EUROSINTEX S.p.A. ;
- “Destinatari del Modello”: tutti i soggetti coinvolti nell’attività produttiva di EUROSINTEX S.p.A., ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, i collaboratori, anche non continuativi e gli *stakeholders*;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di EUROSINTEX S.p.A., compresi i dirigenti ed i collaboratori non occasionali;
- “D.lgs. 231/2001 o Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “D.V.R.”: Documento di valutazione dei rischi previsto dall’art. 28 D. lgs. 81/2008;
- “Fornitori continuativi”: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con EUROSINTEX S.p.A.;
- “funzione aziendale”: comparto di EUROSINTEX S.P.A. cui è devoluta una singola attività unitariamente intesa od un singolo ramo dell’oggetto sociale di EUROSINTEX S.P.A.;

- “Interlocutori esterni”: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno a qualsiasi titolo rapporti collaborativi con la società al fine di perseguire l’oggetto sociale;
- “Modello” o “Modello Organizzativo”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo nominato EUROSINTEX S.p.A., preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;

- “*outsourcing*”: tutte le forniture di beni e servizi che la società richiede a terzi soggetti, interni o esterni a EUROSINTEX S.p.A.;

- “P.A.”: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo disposizioni di legge vigenti;

- “Parte Generale”: Parte generale del Modello recante i principi generali del medesimo ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- “Parte Speciale”: Parte speciale del Modello recante i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;
- “Partner”: controparti contrattuali di EUROSINTEX S.p.A., quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti e clienti sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione (associazione temporanea d’impresa – *ati*, *joint venture*, consorzi, *etc*);
- “Personale interno”: personale addetto alle attività svolte da EUROSINTEX S.p.A., ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all’altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura della società;
- “Piano annuale”: programma annuale di verifiche dell’efficacia e dello stato di attuazione del Modello;
- “Processi sensibili”: un insieme di attività di EUROSINTEX S.p.A., nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei reati;
- “Reati”: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposto alla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Responsabile di funzione”: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all’esito dell’analisi dei rischi, individuato sulla base dell’organigramma di EUROSINTEX S.p.A.;
- “*Risk Analysis*”: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da EUROSINTEX S.p.A. finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- “R.L.S.”: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “R.S.P.P.”: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “soggetti apicali”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di un’unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l’ente;

- “soggetti sottoposti all’altrui direzione”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, che dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- “*stakeholders*”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di EUROSINTEX S.p.A.;
- “Testo Unico Sicurezza”: Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;
- “*whistleblower*”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione di Reati.

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, etc.) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto legislativo 231/2001, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l’emanazione del D.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell’ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.lgs. 231/2001.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente. Il vantaggio **esclusivo** dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- a) *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);*
- b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).*

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti la gestione ed il controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico”¹, invece che una di tipo “nominalistico”, riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”: si

¹ Per “funzionalistico” si deve intendere quell'approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.

tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi e stabilimenti e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un Modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in EUROSINTEX S.p.A. sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle *"persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale"*. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che *"la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale"*. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo l'importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell'ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da EUROSINTEX S.p.A. , in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento **oggettivo** tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo **soggettivo**, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una **colpa dell'organizzazione**, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello organizzativo.

1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da EUROSINTEX S.p.A. al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 D.lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 D.lgs. 231/2001). In seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del D.lgs. 231/2001 – anche ad altre categorie di reati.

In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 *bis*); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente ex art. 601 *bis* c.p. Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell'associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (art. 24 *ter* D.lgs – Delitti di criminalità organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis*1), ai reati societari (art. 25 *ter*); sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 *ter* del decreto.

Con il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" ex art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 *bis* c.c. ed inserito l'art. 2635 *ter*. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti ex D.lgs 231/2001 in quanto è stato modificato l'art. 25 *ter* del Decreto alla lettera s-bis) come di seguito indicato: «*per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.*»; ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater*1), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*). In riferimento all'art. 25 *quinquies* con Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 *bis* c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detto reato è stato inserito nell'elenco dei reati di cui al D.lgs 231/2001 nella categoria in esame del Decreto. Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse*, *insider trading* e aggio (art. 25 *sexies*).

L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 – poi modificati dal D.lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 *octies*); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 *undecies*) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161. Con la Legge 167/2017, poi modificata dal D.Lgs. 21/2018 è stata introdotta una nuova categoria di Reati (art. 25 *terdecies*) contro il razzismo e la xenofobia.

Sono state in seguito introdotte anche le fattispecie in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo con l'art. 5 della L. 39/2019 (art. 25

quaterdecies); i reati tributari con il D.L. 124/2019 coordinato con Legge di Conversione n. 157/2019 e modificato dal D.lgs. 75/2020 (art. 25 *quinquiesdecies*); i reati in materia di contrabbando mediante il D.lgs. 75/2020 (art. 25 *sexiesdecies*) e la Legge n. 22 del 9 marzo 2022 ha ricompreso nel novero dei reati “presupposto” anche disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*).

Il D.Lgs.n. 184 del 8 novembre 2021 e modificato dal D.L. n. 105 del 10 agosto 2023, coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023, ha introdotto poi i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolenta di valori (art. 25 *octies*1).

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (***Risk Analysis – Elenco dei reati***), parte integrante del presente Modello.

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

- 1)** Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)
- 2)** Reati inerenti la criminalità informatica e l’illecito trattamento di dati (art. 24 *bis*)
- 3)** Delitti di criminalità organizzata (art 24 *ter*)
- 4)** Reati contro la P.A. (art. 25)
- 5)** Reati di falso nummario e contro l’industria ed il commercio (artt. 25 *bis* e 25 *bis*1)
- 6)** Reati societari (art. 25 *ter*)
- 7)** Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall’ordine democratico (art. 25 *quater*)
- 8)** Reati contro la personalità individuale (artt. 25 *quinques* e 25 *quater*1)
- 9)** Reati di “abuso di mercato” (art. 25 *sexies*)
- 10)** Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 *septies*)
- 11)** Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies*)
- 12)** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolenta di valori (art. 25 *octies*1)
- 13)** Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 *novies*)
- 14)** Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)
- 15)** Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
- 16)** Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
- 17)** Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*).

- 18) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)
- 19) Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*)
- 20) Reati in materia di contrabbando (25 *sexiesdecies*)
- 21) Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*)

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del Decreto emerge una differenza di disciplina e di regime probatorio in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorrano le seguenti circostanze:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi 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.

Ne consegue che l'adozione di un Modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio. Non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il Modello sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.lgs. 231/2001, statuisce che il

Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.lgs. 231/2001, richiede:

- 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 (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto *“possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*. Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Le caratteristiche proprie di EUROSINTEX S.p.A. consentono di fare riferimento in genere alle Linee Guida di Confindustria, di cui si dirà a breve, derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

1.4 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente Modello, EUROSINTEX S.p.A. si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del Decreto.

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei Reati.

Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il Modello tiene conto delle peculiarità della realtà produttiva e della struttura organizzativa di EUROSINTEX S.p.A.

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta di EUROSINTEX S.p.A. di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/2001

La scelta di EUROSINTEX S.p.A. di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/01 si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i Destinatari del Modello ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del Modello è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal Decreto.

2.2 Struttura ed aree di attività di EUROSINTEX S.p.A.

Fondata nel 1996 per rispondere alle nuove esigenze del mercato di contenitori per la raccolta differenziata dei rifiuti alternativi ai tradizionali cassonetti di grande volumetria, EurosinTEX apre nel 2006 la nuova sede di Ciserano (Bergamo), che diventa centro direzionale, commerciale ed amministrativo dell'azienda.

EurosinTEX produce e distribuisce contenitori per la raccolta dei rifiuti e sistemi integrati per l'ecologia, fornendo i propri prodotti alle principali città italiane e alle maggiori società operanti nel settore. L'azienda opera inoltre in diversi mercati esteri, dove continua a rafforzare la propria presenza grazie a numerose collaborazioni.

Diversi i momenti chiave nella storia dell'azienda, a partire dalla diffusione dei moderni cassonetti realizzati in polietilene ad alta densità, che si associano alla diffusione di un nuovo metodo di raccolta, sino alla nascita dei prodotti attuali, con progressivi aggiornamenti delle attrezzature per la raccolta separata dei rifiuti, che accompagnano l'imporsi delle tematiche del riciclo e della raccolta differenziata e, successivamente, del compostaggio domestico, introdotto da EurosinTEX sul mercato italiano come vero e proprio micro-sistema di riciclo.

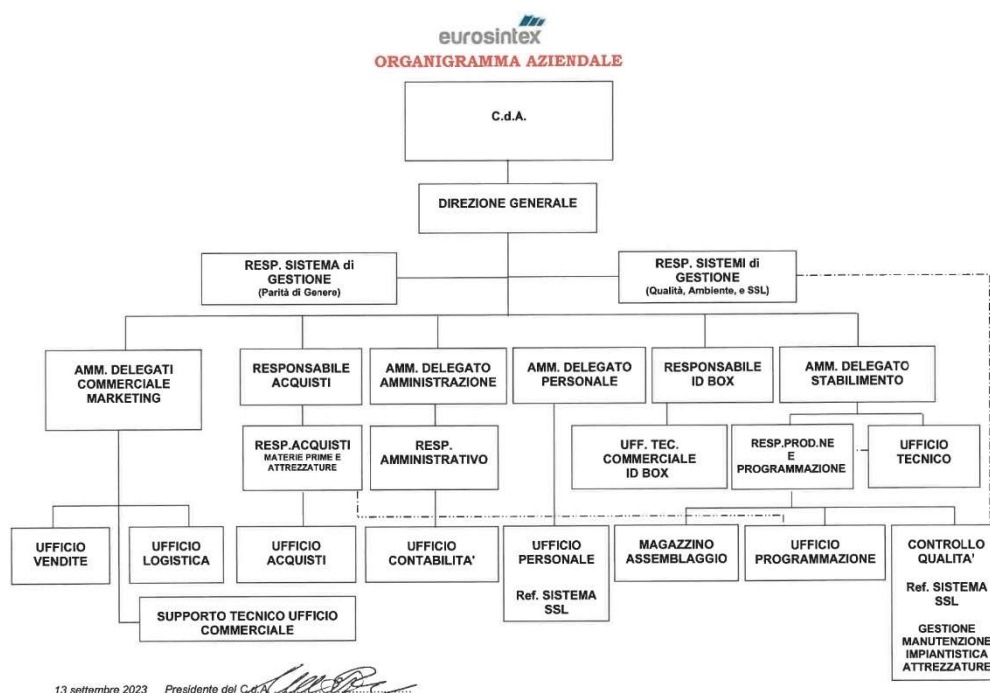
Nel corso degli anni, l'azienda continua a rispondere con nuove soluzioni alle necessità emergenti di praticità e flessibilità, prediligendo l'utilizzo di materie prime e processi produttivi sostenibili.

La recente esigenza delle pubbliche amministrazioni di introdurre nuovi sistemi di tariffazione puntuale, portano alla messa a punto di prodotti e servizi più evoluti: IDBox, ovvero contenitori dotati di microchip per la tracciabilità della raccolta dei rifiuti. Il meccanismo consente di quantificare la produzione dei rifiuti dei singoli cittadini, contribuendo all'introduzione di un sistema tariffario più equo basato sull'effettiva produzione di rifiuti.

Anche l'introduzione di questi strumenti innovativi rispecchia la mission aziendale: rendere i rifiuti una risorsa, sviluppando contenitori e sistemi di raccolta che ne favoriscano la differenziazione ed il riciclo.

Eurosintex è stata la prima azienda in Italia a produrre e vendere i propri prodotti realizzati in Plastica Seconda Vita da raccolta differenziata, tanto da essere certificata dall’Istituto per la Promozione delle materie Plastiche da Riciclo (IPPR – di cui tra l’altro siamo stati soci fondatori) con il marchio ecologico “Plastica Seconda Vita”. Quest’ultimo rende facilmente identificabili i beni in materie plastiche da riciclo destinati alle Pubbliche Amministrazioni (nell’ottica degli Acquisti Pubblici Verdi-Green Public Procurement, come previsto dal D.M. 203). È il primo marchio italiano ed europeo dedicato alla plastica riciclata e ha introdotto il concetto di “qualità” nelle plastiche di riciclo e di “rintracciabilità” dei materiali riciclati.

EUROSINTEX si avvale di un Organismo di controllo collegiale. Il Consiglio di Amministrazione della Società è composto da tre membri, il Presidente, Vice Presidente e Consigliere ed è nominato altresì un Direttore Generale.



Come stabilito dallo Statuto di seguito allegato, ogni membro del Consiglio d’Amministrazione, anche disgiuntamente dagli altri, è munito del potere di rappresentare la Società avanti a qualsiasi Autorità Giudiziaria o amministrativa. Pertanto in caso di eventuale sottoposizione ad indagine del Presidente e, quindi, di sopravvenuta incompatibilità ex art. 39 D.Lgs. 231/01, i restanti membri del Consiglio hanno facoltà e potere di conferire mandato al difensore e procuratore speciale dell’ente nel procedimento ex D.lgs. 231/01.

2.3 Finalità del Modello

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l’individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la

conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria in ogni caso agli interessi di EUROSINTEX S.p.A. , anche quando essa potrebbe, solo apparentemente, trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a EUROSINTEX S.p.A. di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del Reato.

Tra le prime finalità del Modello vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti, Partner e tutti gli altri stakeholders che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Pertanto, EUROSINTEX S.p.A. intende ogni comportamento illecito dei Destinatari censurato e biasimevole, non tollerando condotte avverse alla legge, al Codice Etico ed al Modello organizzativo e punendo il trasgressore con le sanzioni indicate di seguito alla sezione V.

Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole è affidata ai soggetti apicali ed ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell'OdV, mediante l'utilizzo di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.4 Elementi fondamentali del Modello

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale** e una serie di documenti ad esso afferenti e riepilogato nell'ultima pagina.

- La Parte Generale del Modello descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione; nonché i destinatari del Modello e le sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell'OdV, con l'indicazione delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare per le violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e quelli inerenti la formazione del personale.
- La Parte Speciale, individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di *Risk Analysis*, sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di EUROSINTEX S.p.A., e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo. Si tratta, in definitiva, di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un Reato, con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

2.5 Destinatari del Modello organizzativo

Il Modello è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di EUROSINTEX S.p.A. che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale apicale, che opera in nome e per conto della Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra* Sezione III).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, *etc*) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a EUROSINTEX S.p.A. per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai *Partners* e ai clienti di EUROSINTEX S.P.A., si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga una in merito alla solidità e solvibilità degli stessi e, possibile e ritenuto opportuno, possano essere verificate la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMAZIONE-FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Azioni poste in essere da EUROSINTEX S.p.A. per la diffusione del proprio Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Pertanto, è impegno di EUROSINTEX S.p.A. divulgare il più possibile i principi e le disposizioni contenuti nel proprio Modello.

Quanto all'informazione, il Modello è disponibile presso il sito internet www.eurosintex.com. La formazione, invece, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui verrà erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta.

L'attività formativa riguarda il D.lgs. 231/2001, il Codice etico ed il Modello organizzativo. Ciò è oggetto di specifica attività di formazione nella fase della adozione del Modello e successivamente, a seguito di modifiche o aggiornamenti.

Per i soggetti posti all'apice delle funzioni considerate più a rischio di commissione dei Reati, la formazione generale di cui sopra è integrata con una formazione specifica inerente i Reati a maggior rischio per ciascuna funzione ed i presidi identificati a mitigazione

3.2 Informativa al Personale Interno

In ossequio a quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Quindi il Personale Interno di EUROSINTEX S.P.A. è prontamente informato, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione del presente Modello.

EUROSINTEX S.P.A. ha diffuso il Modello mediante pubblicazione sul proprio sito internet oltre che nel server aziendale (ove sono rinvenibili anche tutte le procedure aziendali ad esso riferibili). Le procedure di nuova introduzione verranno integrate nel Sistema Gestione qualità certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018.

Parimenti, anche le modifiche di maggior rilievo sono prontamente pubblicate sul sito internet www.eurosintex.com

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. 231/2001, all'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001, prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Il D.lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo (monocratico) che plurisoggettivo (collegiale).

EUROSINTEX S.p.A. ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV monocratico composto da un membro esterno.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del Consiglio d'Amministrazione. Quest'ultimo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'OdV nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di *staff* a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico: il CDA.

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dell'OdV, in modo da assicurare all'organismo un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a suo danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello).

Pertanto solo il CDA è a conoscenza delle valutazioni sulla *performance* professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV: il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva, consulenziale e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

L'OdV deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli Organi sociali e con il vertice aziendale, e l'assenza di condanne o pendenze di procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.lgs. 231/2001.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con il CDA, soggetti apicali in genere di EUROSINTEX S.p.A.
- conflitti d'interesse, anche potenziali con EUROSINTEX S.p.A. tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su EUROSINTEX S.p.A.
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D.lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni – ovvero dipendenti dell'ente – od esterni) rispetto all'amministrazione di EUROSINTEX S.p.A., in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'OdV effettua almeno 4 verifiche annue presso le strutture della Società, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un report consuntivo al termine del proprio esercizio.

d) Onorabilità

Sul piano soggettivo pertanto l'OdV deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. In virtù dell'attività che è chiamato a svolgere, deve essere dotato delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e, quindi, fornito di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotato della necessaria cultura legale (societaria e penale sopra tutte) e gestionale. L'OdV deve, come detto, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli Organi Sociali ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

Il membro prescelto deve avere le caratteristiche di cui sopra e, quindi, essere in possesso di competenze giuridiche specifiche in tema di responsabilità degli enti, di tutela dell'ambiente e di sicurezza nei luoghi di lavoro. Deve, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge.

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto Organismo, il membro dell'OdV rivestirà il suo ruolo per 1 (uno) anno a decorrere dalla data dell'effettiva nomina approvata dal Consiglio di Amministrazione di EUROSINTEX S.p.A.

L'OdV potrà essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'OdV rimane in carica sino alla effettiva nomina del nuovo organismo. In tale periodo il loro compenso, stabilito dal CDA al momento della loro nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempienze in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal CDA.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di EUROSINTEX S.p.A., mediante apposita delibera del CDA.

L'OdV è nominato dal CDA di EUROSINTEX S.p.A.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è deciso di incaricare i vari Responsabili di funzione del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo il piano di formazione specificamente inerente il presente Modello validato dall'OdV stesso di cui al par. 3.2, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi.

La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'OdV che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo.

In EUROSINTEX S.p.A. sono stati individuati, quali Responsabili di funzione, i seguenti soggetti apicali:

- *CDA*
- *Direzione Generale*
- *Responsabile del sistema qualità e ambiente*
- *Amministratori Delegati*
- *Responsabile acquisti*
- *Responsabile ID-Box*
- *Responsabile Amministrativo*
- *Responsabile di produzione*

In ogni caso, sono considerati Responsabili di funzione tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni della Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento, nonché la responsabilizzazione dei citati Responsabili di Funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei Responsabili di Funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento di tutti i processi aziendali.

Ciascun Responsabile di Funzione è quindi obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'organismo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti dell'OdV sono previsti dal D.lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento sottoponendone la necessità all'Organo gestorio.

In adempimento al primo di siffatti compiti, l'OdV deve eseguire quantomeno le seguenti attività:

- predisporre il Piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello, graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito dell'analisi dei rischi; effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate ed a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili di Funzione;
- attivare l'accesso alla casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare la corretta progettazione ed implementazione del piano di formazione e diffusione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle loro successive modifiche e/o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello; condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate alla Funzione amministrazione per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che, l'adozione e il suo aggiornamento sono di competenza del Consiglio d'Amministrazione, il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso. Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno esser approvati e diffusi dal Responsabile di funzione di riferimento previo assenso del Consiglio d'Amministrazione. Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'OdV, nel caso si tratti di modifiche sostanziali, non legate per esempio a semplici cambiamenti di natura organizzativa.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle

seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello, sia e resti rispondente alle finalità del Modello;
- indicare al CDA la necessità di adottare modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dall'Amministratore.
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello e, nello specifico, vigilare sulla conformità dei poteri conferiti con procura alle norme di cui agli artt. 16 e 30 del D.lgs. n. 81 del 2008.

E' importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal CDA anche nell'atto di nomina e rinnovato nella medesima quantità, se non diversamente disposto.

Il *budget* deve consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il D.Lgs. 231/2001 non modifica la normativa societaria e statutaria vigente. L'adozione del Modello con la nomina dell'OdV, quindi, non deve comportare una significativa, e non giustificabile, restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la Società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'OdV resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'OdV della Società sarà supportato da uno *staff* operativo e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'OdV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle funzioni aziendali,

quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività societaria.

In ogni caso, l'OdV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello *staff* operativo di cui sopra, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'OdV, all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà al CDA della società una richiesta di *budget* di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società e in particolare:

- l'OdV presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, e il CDA non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'OdV per gli scopi previsti dal presente Modello;

- l'Importo dovrà coprire:

- (i) il compenso di quei componenti dell'OdV che non sono dipendenti della società;

- (ii) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'OdV per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla società non si intendono far parte del *budget*).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'OdV) si rendesse necessaria per l'OdV l'erogazione di somme in eccesso dell'importo previsto, in tal caso il presidente dell'OdV dovrà formulare richiesta motivata al CDA indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'importo, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'Importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dal CDA.

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente al CDA.

Su base annuale, l'OdV, mediante relazione scritta, riferisce al CDA con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'OdV potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dal CDA, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'OdV ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente

all'Amministratore ed ai soggetti con le principali responsabilità operative. L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal CDA per riferire su particolari eventi o situazioni relative al D.lgs 231/2001, al Codice Etico, al Modello ed alle procedure rilevanti.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

La comunicazione all'OdV delle segnalazioni avviene tramite posta elettronica il cui accesso è riservato all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso la casella di posta elettronica definita, a cura del Responsabile della funzione interessata come stabilito nel documento in tal senso predisposto da EUROSINTEX in collaborazione con lo stesso OdV denominato *"Flussi informativi e segnalazioni all'OdV"*.

Il documento – di seguito allegato e qui integralmente richiamato - in parola stabilisce quali accadimenti o violazioni devono essere segnalati all'OdV, con che frequenza e da parte di quale Responsabile della funzione.

La procedura in parola viene diffusa a tutte le figure coinvolte in occasione di ogni aggiornamento della stessa.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

SEZIONE V. PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI

5.1 Il Decreto Legislativo 24/2023

Mediante l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023 - in riforma della Legge 30 novembre 2017, n. 179 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" - il legislatore ha introdotto nell'ordinamento nazionale un sistema di tutela del dipendente o collaboratore ("*whistleblower*") che segnala illeciti nel settore privato.

In particolare, l'art. 6, comma 2 *bis*, del Decreto del D.Lgs 231/2001 stabilisce che "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

EUROSINTEX è quindi tenuta a garantire i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

5.2 Il canale di segnalazione interno e l'incaricato alla gestione delle segnalazioni

EUROSINTEX ha adottato un'apposita procedura denominata "*Procedura Whistleblower Protection*" – di seguito allegata e qui integralmente richiamata - con la quale ha predisposto un apposito canale interno di segnalazione degli illeciti e, come si vedrà di seguito alla paragrafo Sezione VI ha implementato il proprio sistema disciplinare.

Inoltre EUROSINTEX ha pubblicato la predetta procedura sul proprio sito *web* www.eurosintex.com ed ha formalmente incaricato il proprio Organismo di Vigilanza quale soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni ricevute mediante il canale interno predisposto dalla Società (di seguito "Incaricato")

L'Incaricato prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, aventi ad oggetto:

- amministrativi
- civili
- penali
- contabili
- illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01
- violazioni del presente modello organizzativo.

Le segnalazioni possono riguardare anche le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni di cui sopra, le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti nonché

i sospetti in proposito, solo se adeguatamente e concretamente fondati.

Si precisa che non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, etc);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Nella valutazione della segnalazione l'Incaricato coinvolgerà solo le funzioni aziendali ritenute collegate o collegabili alla violazione definendo, come primo punto, i principi e le regole da rispettare per la tutela del segnalante.

SEZIONE VI. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con EUROSINTEX S.p.A. e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

6.2 Sistema sanzionatorio per gli amministratori

In caso di violazione del presente Modello (ivi inclusi gli allegati che lo compongono) da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale prende gli opportuni provvedimenti.

In particolare nei confronti dell'Amministratore saranno applicate, a seconda della gravità della violazione accertata, le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- il richiamo scritto;
- la revoca dall'incarico.

Si precisa che anche gli Amministratori sono tenuti al rispetto delle misure previste dalla Società a

tutela del soggetto segnalante illeciti come stabilito nei paragrafi precedenti e dalla Procedura *Whistleblower Protection*.

6.3 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL applicati.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal CDA secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento nei casi previsti dal CCNL “Industria-Gomma e plastica” applicato.

Il richiamo verbale o l’ammonizione scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all’OdV, ometta di svolgere i controlli previsti, etc) o adotti, nell’espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell’espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse della Società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l’integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l’applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all’azienda grave nocimento

morale e/o materiale.

Il legale rappresentante comunica l'irrogazione delle sanzioni all'OdV che, insieme al medesimo, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Per quanto riguarda i dipendenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione accertata e sanzione conseguente:

Dipendenti	Sanzioni
Violazioni del Modello del tipo <i>a)</i> nel caso di prima violazione	Richiamo verbale
Violazioni del Modello del tipo <i>a)</i> nel caso di successiva violazione	Ammonizione scritta
Violazioni del Modello del tipo <i>b)</i>	Multa
Violazioni del Modello del tipo <i>c)</i>	Sospensione
Violazioni del Modello del tipo <i>d)</i>	Licenziamento

Le violazioni del Modello indicate nella suesposta Tabella di correlazione sono meglio specificate nel seguente paragrafo 6.4.

6.4 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente Modello, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, come elencate nelle sopra indicate tabelle di correlazione, sono meglio specificate come segue:

A. Violazioni del Modello in **aree non critiche** sotto il profilo della commissione dei Reati; ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe legato in aree non critiche, omessa registrazione nel sistema Gestionale Interno di una qualunque operazione non critica, etc.

B. Violazioni del Modello nelle aree critiche: ad esempio disattendere le procedure previste dal Codice etico in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, violazione delle misure previste dalla Società a tutela del segnalante (ostacolo, anche in forma di mero tentativo, di una segnalazione di illeciti mediante il canale di segnalazione interna adottato ai sensi del D.Lgs. 24/2023; violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 D.Lgs. 24/2023; ritorsione nei confronti del segnalante)

C. Violazioni del Modello in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni delle procedure anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente, ovvero violazione delle procedure previste nei sistemi di qualità 9001:2015.

D. Violazioni del Modello evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei Reati previsti dal Modello stesso. Ad esempio la volontaria violazione di una disposizione in tema di salute e sicurezza

dei lavoratori o di tutela dell'ambiente, ovvero violazione delle procedure previste nei sistemi di qualità UNI ISO 9001:2015, UNI ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018 o, ancora, della certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125:2002.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del Destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Quanto sopra verrà attuato mediante le Tabelle di correlazione sopra indicate.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte del direttore generale anche su eventuale segnalazione dell'OdV.

SEZIONE VII. DOCUMENTI CHE COMPONGONO IL MODELLO

- Modello di Gestione Organizzazione e Controllo – Parte Generale
- Modello di Gestione Organizzazione e Controllo – Parte Speciale
- Codice Etico
- Statuto
- Organigramma
- Clausole contrattuali in materia di D.Lgs. 231/2001
- Risk Analysis
- Metodologia della Risk Analysis
- Regolamento per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza
- Procedura relativa ai Flussi informativi e segnalazioni all'OdV
- Procedura *Whistleblower Protection*
- Procedura IO_28
- Procedura IO_29
- Procedura IO_30
- Procedura IO_32
- Procedura IO_35
- Procedura IO_37
- Procedura AQ_01
- Procedura AQ_03
- Procedura AQ_04
- Procedura AQ_08
- Procedura AQ_17
- Procedura AQ_18
- Misure tecniche per garantire la sicurezza del trattamento dei dati
- Certificati inerenti le certificazioni ottenute.