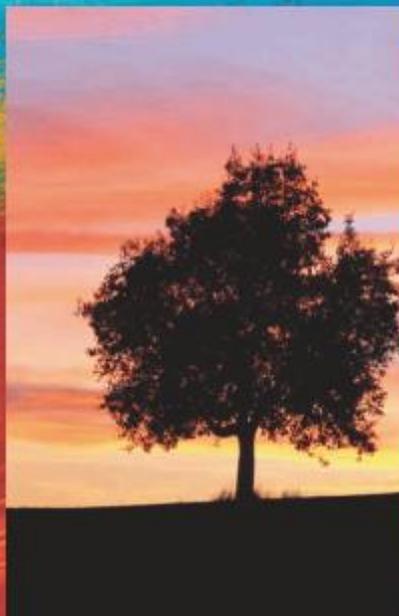


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231



oleotecnica[®]



OLI MINERALI E LUBRIFICANTI
MINERAL OILS AND LUBRICANTS



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del 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'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Oleotecnica S.p.A. il 23 novembre 2023
(Revisione 2023-1 del documento approvato il 22 dicembre 2009)

OLEOTECNICA S.p.A.

Partita IVA, Codice Fiscale e iscrizione al Registro Imprese di Milano nr. 09057380157 – R.E.A. n. 1269407

Sede legale: Galleria Unione n. 1, 20122 - Milano

Sede amministrativa e stabilimento: Via Leonardo da Vinci 7, Segrate (MI)

Capitale Sociale: euro 2.080.000 i.v.

www.oleotecnica.it



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del 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'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*

LA STRUTTURA DEL MODELLO 231

Il “Modello 231” è strutturato in due Parti:

- una **Parte generale**, costituente la parte introduttiva, afferente alla disciplina generale di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ed al relativo sistema di prevenzione dei reati-presupposto, nonché alla **Procedura Whistleblowing** adottata da Oleotecnica in ottemperanza alle prescrizioni del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, che ha recepito nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937, riguardante <<la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione>> (comprensiva del **Glossario** e dell'**Elenco degli allegati**);
- una **Parte speciale**, relativa ai protocolli aziendali e alle diverse categorie di reato-presupposto considerate rilevanti.

Il Modello è, poi, integrato dal **Codice etico e di comportamento** aziendale e da tutte le **norme interne** (tra cui: **“Disposizione whistleblowing – D.Lgs. n. 24/2023**).



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

*Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del 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'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*

PARTE GENERALE

Sommario della Parte generale

“IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OLEOTECNICA S.P.A. – PARTE GENERALE”

Glossario	7
Elenco degli allegati	11
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231.....	12
1.1 Il contenuto del Decreto e la normativa di riferimento	12
1.2 I reati-presupposto sui quali si fonda la responsabilità della società	18
1.3 Le sanzioni applicabili	21
1.4 L’adozione del Modello quale esimente della responsabilità della società	23
1.5 Le linee-guida per l’adozione del Modello	26
2. IL MODELLO 231 AZIENDALE	27
2.1 Le finalità del Modello	27
2.2 I principi ispiratori e le linee-guida per l’adozione del Modello.....	28
2.3 La struttura del Modello.....	31
2.4 La procedura di adozione e aggiornamento del Modello	32
2.5 La validità del Modello	33
2.6 La matrice delle attività e responsabilità inerenti al Modello.....	36
2.7 L’informazione e la formazione del personale dipendente e dei collaboratori	37
2.8 Gestione delle segnalazioni di violazioni: whistleblowing	38
2.9 Nomina del difensore di fiducia dell’ente in caso di incompatibilità con il legale rappresentante ...	46
3. I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E I VALORI ETICI.....	46
3.1 Le linee guida Confindustria	46
3.2 I principi generali di comportamento.....	47
3.3 Il Codice etico aziendale	51
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE E I MECCANISMI SANZIONATORI	51
4.1 Principi generali	51
4.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati	54
4.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	57
4.4 Misure nei confronti dei sindaci e dell’Organismo di Vigilanza/Whistleblowing.....	57
4.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e <i>partners</i>	57
5. L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	57
5.1 Premessa	57
5.2 L’indipendenza e la struttura dell’organismo di vigilanza	58
5.3 La nomina, durata e revoca dei membri dell’organismo di vigilanza.....	59
5.4 I compiti e i requisiti dell’organismo di vigilanza	60
5.5 I poteri dell’organismo di vigilanza.....	61
5.6 Gli obblighi di informazione nei confronti dell’organismo	62
5.7 <i>Reporting</i> dell’organismo nei confronti degli organi societari.....	64
5.8 L’attività dell’organismo: controlli, riunioni e deliberazioni	64
5.9 La raccolta e conservazione delle informazioni	65
5.10 Riservatezza.....	65

Glossario

- **"Apicali"** (o **"Soggetti apicali"**): 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.
- **"Area"** (o **"Funzione"**): articolazione della struttura organizzativa della Società che individua uno specifico ambito operativo; in particolare (al riguardo si rinvia all'organigramma): *Acquisti; Amministrazione, Finanza e Controllo; Commerciale; Relazioni commerciali; Qualità e Laboratorio, ecc.*
- **"Aree sensibili"**: aree operative nelle quali si collocano le attività sensibili.
- **"Attività sensibili"** (o **"aree a rischio"** o **"processi sensibili"** o **"processi a rischio"**): le attività svolte dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati. Le attività sensibili si distinguono in:
 - a. attività "operative", costituite dai processi aziendali nel cui ambito possono essere (direttamente) commessi i reati-presupposto (es.: "ispezioni degli organi di controllo", per quanto si riferisce al reato di corruzione; "gestione dei contributi pubblici", per quanto si riferisce al reato di malversazione; "gestione della fiscalità", per quanto si riferisce al reato di autoriciclaggio);
 - b. attività "strumentali", costituite dai processi aziendali attraverso i quali possono essere creati, in astratto, i mezzi o le modalità per la commissione dei reati; in altri termini, i processi che favoriscono o si collegano, rendendoli possibili, a comportamenti (commisivi od omissivi) costituenti direttamente fattispecie di reato, quali:
 - tipicamente, le attività di gestione di strumenti di tipo finanziario (es.: "rimborsi spese ai dipendenti" e "sistema premiante del personale" per quanto si riferisce al reato di corruzione);
 - altre attività strumentali (es.: "selezione e assunzione del personale" per quanto si riferisce al reato di corruzione).Il Manuale della qualità si riferisce ai processi: (i) "fondamentali" e "sovrastutturali".
- **"Authority Matrix"**: prospetto riepilogativo delle deleghe e procure.
- **"Autorità"**: Organismi pubblici con poteri autoritativi; tra esse si ricomprendono: l'Autorità giudiziaria, i Ministeri, la Guardia di finanza, l'Agenzia delle entrate, l'Agenzia delle Dogane, le Istituzioni, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante della *privacy*, ecc.
- **"Canale di segnalazione interno"**: canale istituito da Oleotecnica per la segnalazione delle violazioni.
- **"Clienti"**: controparti nei processi di vendita di beni e servizi.
- **"Codice etico e di comportamento"** (o: **"Codice etico"**): codice etico e di comportamento adottato dalla Società con riferimento allo svolgimento delle sue attività e del proprio *business*, per definire i principi etici ispiratori, le leggi e le normative nonché le regole interne e i principi di condotta, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza, trasparenza e conformità alle disposizioni applicabili (di origine esterna o interna); il Codice etico è parte integrante del Modello.
- **"Consulenti"**: coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.
- **"Control and Risk Self Assessment"** (o **CRSA**): metodologia che ha come obiettivo quello di migliorare la cultura del controllo a tutti i livelli manageriali e operativi, e in secondo luogo ottemperare alle recenti regolamentazioni di *Corporate Governance* nazionali ed estere. Il CRSA prevede un sistema di autovalutazione strutturata del profilo di rischio da parte del *management*, in relazione agli obiettivi

aziendali definiti. Per le aree di rischio significative segue la rilevazione dei controlli esistenti e la pianificazione di opportune contromisure. L'autovalutazione di controlli e rischi è svolta da ciascuna Funzione aziendale interessata, al fine di identificare le eventuali aree "sensibili", ove ipoteticamente sarebbe possibile la realizzazione dei reati.

- **"Decreto Sicurezza"** (o **"Testo unico sicurezza"**): il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.

- **"Decreto 231"** (o **"Decreto"** o **"D.Lgs. n. 231/2001"**): 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" e s.m.i.

- **"Destinatari"** (o **"Soggetti destinatari"**): componenti del Consiglio di amministrazione; dirigenti; altri dipendenti; collaboratori esterni; controparti contrattuali (vale a dire, società *partner*, consulenti, fornitori, clienti, ecc.) nonché membri dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio sindacale. A ciascun destinatario sono riferiti specifici obblighi, come stabiliti dal Modello (v. anche "Sistema disciplinare", come descritto nella presente Parte generale del Modello).

- **"Dipendenti"**: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

- **"Direttiva sul Whistleblowing"**: Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

- **"Disposizione Whistleblowing"**: atto organizzativo adottato dalla Società per disciplinare i canali interni di segnalazione di violazioni, in ottemperanza alle prescrizioni del D.Lgs. n. 24/2023 (cui fa rinvio l'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001).

- **"Enti/e"** (o **"società"**): soggetti/o sottoposti/o alla disciplina in materia di responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, vale a dire <<enti forniti di personalità giuridica e ... società e associazioni anche prive di personalità giuridica>>¹, esclusi <<Stato ... enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché ... enti che svolgono di rilievo costituzionale>>².

- **"Esponenti aziendali"**: l'Organo amministrativo di vertice (Consiglio di amministrazione) e i Dipendenti della Società.

- **"Fornitori"**: controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

- **"Gestore della segnalazione"**: In via ordinaria, l'Organismo whistleblowing. In caso di conflitto di interessi: il Presidente del Consiglio di amministrazione.

- **"Incaricato di pubblico servizio"**: la definizione della categoria di "soggetti incaricati di un pubblico servizio" non è allo stato concorde in dottrina così come in giurisprudenza. Volendo meglio puntualizzare tale categoria, è necessario partire dalla definizione fornita dal Codice penale e dalle interpretazioni emerse a seguito dell'applicazione pratica. In particolare, l'art. 358 del Codice penale stabilisce che: <<Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale>>.

¹ Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001.

² Art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001.

Quindi, affinché possa definirsi pubblico, il “servizio” deve essere disciplinato (così come la “pubblica funzione”) da norme di diritto pubblico; tuttavia, in questo caso, senza i poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione.

Inoltre, la legge precisa che non può mai costituire “servizio pubblico” lo svolgimento di <<semplici mansioni di ordine>> né la <<prestazione di opera meramente materiale>> (art. 358, comma 2, c.p.). La giurisprudenza ha individuato una serie di “indici rivelatori” del carattere pubblicistico dell’ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici: (i) la sottoposizione a un’attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché a un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici; (ii) la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione; (iii) l’apporto finanziario da parte dello Stato; (iv) la presenza dell’interesse pubblico in seno all’attività economica. L’elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualità di “incaricato di un pubblico servizio” è rappresentato, dunque, non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall’ente ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale. Recentemente la Corte di Cassazione ha affermato che è incaricato di pubblico servizio chi in concreto lo esercita, indipendentemente anche da qualsiasi rapporto di impiego con un determinato ente pubblico (sent. n. 28424 del 12.06.2013).

- “**Linee guida 231**”: linee guida definite da Confindustria e dalle altre Associazioni di categoria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, D.Lgs. n. 231/2001.

- “**Linee guida 231 di Confindustria**”: linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo definite da Confindustria (ultima versione: giugno 2021).

- “**Manuale della qualità e dell’ambiente**”: documento sintetico, previsto dalle norme ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, finalizzato a comunicare a tutti i portatori d’interesse le politiche e le strategie gestionali aziendali finalizzate alla garanzia della qualità e dell’ambiente, nonché a illustrare gli strumenti per la gestione controllata della qualità e della gestione ambientale, in conformità ai richiamati standard.

- “**Modello**” (o “**Modello 231**”): il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001; in particolare, il modello adottato dalla Società.

- “**Organi sociali**”: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio sindacale della Società.

- “**Organismo di Vigilanza**”: Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

- “**Organismo Whistleblowing**”: Organismo interno con il ruolo di gestione (in via ordinaria, cioè ove non sussista una situazione di conflitto di interessi) delle segnalazioni di violazioni.

- “**Partner**”: controparti contrattuali della Società, quali a es. fornitori, distributori, ecc., sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la stessa Società addivenga ad una qualunque forma di rapporto contrattualmente regolato (associazione temporanea d’impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle attività sensibili.

- “**Principio di legalità**”: principio sancito dall’art. 2, D.Lgs. n. 231/2001 (<<1. L’ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.>>).

- “**Procedura**” (o “**Protocollo operativo**”): insieme di regole e protocolli, anche non formalizzati, per l’esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali. Per la lista delle “**procedure di governo del**

sistema di gestione per la qualità e l'ambiente" si rinvia al Manuale della qualità e dell'ambiente; tali procedure sono costituiti da documenti analitici che articolano le modalità di sviluppo di determinate e identificate aree funzionali, in modo da garantire il corretto funzionamento e integrazione dei diversi momenti e aspetti del processo aziendale complessivo.

- **"Procuratori"**: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un contratto di mandato.

- **"Protocolli"**: principi generali di comportamento relativi alle attività sensibili.

- **"Pubblica Amministrazione"**: nel Codice penale non esiste una definizione di *"Pubblica Amministrazione"*. Tenuto conto di quanto stabilito nella Relazione ministeriale allo stesso codice in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla pubblica amministrazione quegli enti che svolgono <<tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici>>. Comunemente, agli effetti della legge penale viene considerato *"Ente della pubblica amministrazione"* qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi. Per una esemplificativa elencazione dei soggetti giuridici appartenenti a tale categoria, è possibile fare riferimento all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante <<Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche>>³.

- **"Pubblico ufficiale"**: ai sensi dell'art. 357, primo comma, del Codice penale: <<Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa>>. Il secondo comma della stessa norma si preoccupa, poi, di definire la nozione di *"pubblica funzione amministrativa"*. Non si è invece compiuta un'analoga attività definitoria per precisare la nozione di *"funzione legislativa"* e *"funzione giudiziaria"*, in quanto l'individuazione dei soggetti che rispettivamente le esercitano non ha, di solito, dato luogo a particolari problemi. Pertanto, il secondo comma dell'articolo in esame precisa che agli effetti della legge penale: <<è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi>>. In altre parole, è definita pubblica la funzione amministrativa disciplinata da *"norme di diritto pubblico"*, ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico e, come tali, contrapposte alle norme di diritto privato. Recentemente, la Corte di Cassazione ha affermato che la qualifica penalistica di pubblico ufficiale deve essere riconosciuta a quei soggetti che, pubblici dipendenti o *"semplici privati"*, quale che sia la loro posizione soggettiva, possono e debbono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri autoritativi, deliberativi o certificativi, disgiuntamente e non cumulativamente considerati (Cass., Sez. VI pen., sent. 21.05.2013, n. 35512).

- **"Reato/i"** (o **"Reato/i-presupposto"**): il/i reato/i ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 (per il relativo catalogo si rinvia all'**Allegato 2** della Parte generale del Modello).

- **"Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione"** (o **"R.S.P.P."**): responsabile del Sistema di gestione Salute e sicurezza, nominato ai sensi degli artt. 31 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2008.

³ <<tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.>>

- "**Risk Matrix 231**" (o "**Risk Matrix**"): mappa delle attività e dei connessi rischi di reato, predisposta in occasione del processo di *risk management* svolto preliminarmente all'adozione della Parte speciale del Modello 231, periodicamente aggiornata a cura della Direzione aziendale.
- "**Segnalazione di violazioni**": segnalazione (per la quale operano le tutele di cui dal D.Lgs. n. 24/2023) di una violazione riguardante: (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001; (ii) violazioni del Modello 231.
- "**Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi**" (o, più brevemente, "**Sistema di controllo interno**"): il termine può riferirsi sia a un "*processo*" che a un "*insieme di regole, procedure e strutture organizzative*", come di seguito precisato:
 - (i) <<processo, attuato dal Consiglio di Amministrazione, dai dirigenti e da altri soggetti della struttura aziendale, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:
 - efficacia ed efficienza delle attività operative;
 - attendibilità delle informazioni di bilancio;
 - conformità alle leggi ed ai regolamenti in vigore>>⁵;
 - (ii) <<l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati>>⁶.
- "**la Società**" (o "**Oleotecnica**"): Oleotecnica S.p.A., con sede legale in Milano, Galleria Unione n. 1, e sede amministrativa e operativa in Segrate (MI), via Leonardo da Vinci n. 7.

Elenco degli allegati

- **Allegato 1:** testo (non ufficiale) delle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Allegato 2:** testo (non ufficiale) dei reati-presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001⁷.
- **Allegato 3:** modalità attuative (a titolo esemplificativo) dei reati-presupposto.
- **Allegato 4:** descrizione sintetica delle condotte illecite relative ai reati-presupposto.
- **Allegato 5:** categorie di reato-presupposto considerate astrattamente rilevanti.

4 Per il passaggio da un "*sistema di controllo interno*" a un "*sistema di controllo interno e di gestione dei rischi*" si veda il nuovo art. 7 (corrispondente al precedente art. 8) del Codice di autodisciplina di Borsa italiana 2011 (cd. "Codice Preda").

⁵ Vgs. *CoSO Report sull'E.R.M. (Enterprise Risk Management)*.

⁶ Vgs. Codice di Autodisciplina per le società quotate, Borsa italiana S.p.a., 2006, para. 8 (nella versione 2011 del Codice, v. art. 7).

⁷ L'elenco dei reati presupposto è aggiornato alla L. 9 ottobre 2023, n. 137.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1 Il contenuto del Decreto e la normativa di riferimento

Inizialmente la questione inerente alla responsabilità diretta degli enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica) per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio è stata affrontata dal legislatore italiano in sede *internazionale*.

In particolare, con la **Legge 29 settembre 2000, n. 300** l'ordinamento italiano ha recepito i seguenti **provvedimenti internazionali**:

- Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, siglata a Bruxelles il 26 luglio 1995;
- Primo Protocollo di tale Convenzione, siglato a Dublino il 27 settembre 1996;
- Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale di detta Convenzione, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, con annessa dichiarazione, siglato a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione in cui siano coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione, siglata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, siglata a Parigi il 17 settembre 1997.

Al fine di rispondere alle esigenze di repressione di alcuni illeciti (tra cui la corruzione di pubblico ufficiale, da anni dilagante nell'economia nazionale e transnazionale), la stessa **Legge n. 300/2000**, all'*art. 11*, delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica.

Tenuto conto delle istanze dottrinali e dei principi normativi tradizionali (in particolare il principio di irresponsabilità penale degli enti – *societas delinquere non potest* – trasfuso nell'*art. 27*, commi 1 e 3, della Costituzione) con il **Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (in seguito, per brevità, il "Decreto" – per il testo non ufficiale delle disposizioni recate da tale provvedimento, v. **Allegato 1**)⁸ il legislatore delegato ha costruito una responsabilità amministrativa "ibrida", vale a dire la "responsabilità *amministrativa* (degli enti) dipendente da *reato*" (da alcuni definita "responsabilità para-penale").

Con la citata disposizione è stato, quindi, introdotto nell'ordinamento italiano un **regime di responsabilità amministrativa** (cioè, un sistema sanzionatorio alternativo a quello penale) a carico di determinati soggetti – denominati "**Enti**" – per reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da soggetti "apicali" o "sottoposti".

⁸ Il provvedimento è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

L'ampliamento della responsabilità mira, quindi, a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali anche **gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.**

Con riguardo alla tipologia dei reati e, soprattutto, alle caratteristiche proprie del sistema sanzionatorio, risultano destinatari delle nuove norme:

TUTTI I SOGGETTI (ENTI)
CON O SENZA PERSONALITA' GIURIDICA

che, nell'ambito di una realtà imprenditoriale, ispirano la propria gestione – esclusivamente o prevalentemente – a finalità di lucro (cioè, di profitto in senso economico).

A titolo esemplificativo, rientrano tra i suddetti "enti", tra gli altri:

- le società di persone, associazioni, enti ed organismi aventi carattere personale;
- le **società di capitali (S.p.A., S.r.l., ecc.)**.

Sono, invece, **esclusi**:

- gli enti privi di personalità giuridica che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, cioè depositari di funzioni che trovano espresso riconoscimento nella Costituzione (ad es.: *partiti politici, organizzazioni sindacali, . . .*)
- lo Stato, gli enti pubblici territoriali e gli enti ed organizzazioni associative "a soggettività pubblica" - non privatizzate - che svolgono un pubblico servizio (ad es.: *ACI, CRI, CAI, Accademie culturali, Ordini e Collegi professionali, ecc.*)

L'ente è, dunque, responsabile per i reati commessi *nel suo interesse o a suo vantaggio* dai seguenti **soggetti**:

- 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 (cd. "*soggetti apicali*");
- persone che esercitano anche di fatto la gestione o il controllo dell'ente (anch'essi considerati "*soggetti apicali*");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nei due punti precedenti ("*soggetti sottoposti*").

Figura 1: Soggetti apicali e soggetti sottoposti



Nel caso in cui il reato sia commesso dai cd. “*soggetti in posizione apicale*” (vale a dire: amministratori, rappresentanti, direttori, ecc.), il Decreto prevede un particolare meccanismo di inversione dell'onere della prova: si presume la sussistenza del requisito di “colpevolezza” dell'ente, salvo che esso stesso riesca a dimostrare la propria estraneità fornendo la prova di avere adottato ed attuato un apposito *modello di organizzazione e di gestione* per prevenire il rischio della commissione di reati della specie, modello che, però, è stato fraudolentemente eluso dagli amministratori infedeli (v. successivo paragrafo 1.4).

Diversamente, nel caso dei “*soggetti sottoposti*” gli organi accertatori devono appurare che la commissione del reato-presupposto (v. successivo paragrafo 1.2) sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei vertici aziendali, nonché dalla mancata adozione ed attuazione di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo interno.

Con riguardo al principio di prevalenza della “funzionalità” del soggetto piuttosto che della “appartenenza”, l'Ente è responsabile anche nel caso di reati commessi da soggetti *estranei* alla propria organizzazione (es.: consulenti), sempre che non siano sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

Un ulteriore aspetto di particolare rilievo – sul quale occorre soffermare l'attenzione facendo riferimento alle indicazioni contenute nelle Linee guida 231 di Confindustria (versioni marzo 2014 e giugno 2021) – è quello relativo alla **rilevanza delle ipotesi di concorso nel reato ai fini della valutazione della responsabilità dell'ente**.

Al riguardo, infatti, Confindustria ha precisato quanto segue (versione 2021 delle citate Linee guida):

<< È importante sottolineare che la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

Tale ipotesi è chiaramente rappresentata nel Codice penale e, in particolare, negli artt. 110 c.p.1 e 113 c.p. Risulta, invece, non altrettanto immediata la sua rilevanza ai fini del decreto 231.

Diversi possono essere i settori di business nei quali può annidarsi più facilmente il rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e quindi, ricorrendone i presupposti di

interesse e/o vantaggio, dell'ente. In particolare, rilevano i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di partnership

A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegua l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, d.lgs. n. 81/2008).

Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale. Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, d. lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato.

Altro ambito da considerare è quello riguardante il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che manchi di considerare - o escluda in modo non motivato - taluni indici di valutazione previsti per legge ai fini della selezione dei propri partner commerciali.

...(omissis)...

*Il concorso nel reato può rilevare ai fini della responsabilità dell'ente anche nella particolare ipotesi del c.d. **concorso dell'extraneus nel reato "proprio"**. In particolare, la responsabilità in concorso - ai sensi dell'art. 110 c.p. - dell'extraneus può ricorrere laddove costui, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo partner criminale (es. pubblico ufficiale, testimone, sindaco, ecc.), concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile (es. abuso in atti d'ufficio). In tal caso, l'extraneus risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato. Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che "ai fini dell'applicabilità dell'art. 117 c.p., che disciplina il mutamento del titolo del reato per taluno dei concorrenti, è necessaria, per l'estensione del titolo di reato proprio al concorrente extraneus, la conoscibilità della qualifica soggettiva del concorrente intraneus" (Cass. Pen. Sez. VI, Sent. n. 25390/2019).*

La fattispecie sopra considerata potrebbe realizzarsi, in concreto, nel caso del dipendente di un'impresa che, approfittando di rapporti personali con il funzionario pubblico preposto al rilascio di determinati permessi e/o autorizzazioni, prenda contatto con quest'ultimo per ottenere un provvedimento favorevole nell'interesse dell'impresa, pur consapevole di non averne diritto. In un caso del genere, il dipendente potrebbe supportare il funzionario

pubblico fornendogli pareri legali e documenti utili ai fini del perfezionamento del reato.

La condotta del funzionario che rilascia il provvedimento non dovuto si inquadrirebbe nella fattispecie dell'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), che si configura come reato "proprio". Tuttavia, il dipendente (e con lui l'impresa nel cui interesse lo stesso abbia agito) risponderebbe a titolo di concorso dell'extraneus nel reato "proprio", in quanto nella sua condotta si rinverrebbero:

- 1. consapevolezza della funzione di pubblico ufficiale del soggetto contattato;*
- 2. consapevolezza dell'antigiuridicità della condotta richiesta;*
- 3. partecipazione attiva alla concretizzazione della condotta stessa.*

La casistica sopra richiamata suggerisce l'opportunità di promuovere all'interno dell'impresa un adeguato livello di consapevolezza delle dinamiche realizzative dei reati rilevanti ai fini del decreto 231. Ciò soprattutto per favorire un'attenta selezione e successiva gestione dei propri partner e interlocutori, sia pubblici che privati.>>

Inoltre, la responsabilità prevista dal citato Decreto si configura anche in relazione a **reati commessi all'estero**, a meno che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Tra le disposizioni recate dal D.Lgs. n. 231/2001, riveste un particolare rilievo l'art. 2, che sancisce il **<<principio di legalità>> in materia di responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato**, stabilendo quanto segue:

<<1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.>>

Il paragrafo 3.1 della Relazione ministeriale al menzionato Decreto precisa, poi, che:

<<È appena il caso di richiamare l'attenzione sulla circostanza che la legalità qui investe un duplice profilo: l'affermazione della responsabilità amministrativa dell'ente e - a monte - l'assetto penale di disciplina in conseguenza del quale tale responsabilità è prevista.>>

Muovendo proprio da questo principio e commentando le modifiche all'art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001, operate dalla Legge n. 186/2014 – che ha introdotto nell'elenco dei reati-presupposto il c.d. "autoriciclaggio" ex art. 648-ter1, c.p. – recentemente Confindustria si è pronunciata affermando che non appare conforme alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti un'interpretazione estensiva delle norme che conduca ad affermare tale responsabilità anche con riferimento a "reati-base" non inclusi nell'elenco (tassativo) dei reati-presupposto ai sensi del ripetuto Decreto 231.

In particolare, con la circolare n. 19867 del 12 giugno 2015 (<<Il reato di autoriciclaggio e la responsabilità ex Decreto 231>>) Confindustria osserva, su un piano generale, quanto segue:

<<D'altra parte, l'interpretazione estensiva (n.d.r.: nel senso della sussistenza della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001 anche a seguito di "reati-base" o "reati-fine" non inclusi nell'elenco dei "reati-presupposto") sembra violare le fondamentali garanzie di tutela previste dal Decreto 231. Infatti, in attuazione del principio di legalità in esso previsto, "l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto" (art. 2).

Pertanto, alla luce del richiamo a tali garanzie – che l'ordinamento appresta per la responsabilità di natura penalistica – l'autoriciclaggio dovrebbe rilevare ai fini dell'eventuale responsabilità dell'ente soltanto se il reato-base rientra tra quelli presupposto previsti in via tassativa dal Decreto 231.

In caso contrario, infatti, si finirebbe per integrare in modo del tutto indefinito il catalogo dei reati presupposto, attraverso l'implicito rinvio a una serie di fattispecie di reato non colpose non espressamente indicate.>>

Tale osservazione può considerarsi rilevante anche con riferimento alla diversa fattispecie criminosa dell'associazione per delinquere ex art. 416, c.p. (si pensi, a esempio, al reato associativo finalizzato all'evasione fiscale).

Ciò premesso, con riferimento ai reati-presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001, la Società non può che riportarsi al suddetto principio di legalità, con la conseguenza che, a giudizio della stessa, intanto vi può essere punibilità dell'ente per un reato commesso da un proprio soggetto apicale o sottoposto, nel proprio interesse o vantaggio, in quanto tale reato sia previsto nel novero di quelli elencati (in via tassativa) dal citato Decreto 231.

In altri termini, sempre a giudizio di Oleotecnica, il menzionato principio di legalità deve ritenersi applicabile anche ai reati che costituiscono il presupposto dell'eventuale riciclaggio o autoriciclaggio, nonché agli eventuali reati-fine dei c.d. "delitti associativi".

Ne consegue che, se a monte o a valle di tali reati presupposto (es.: riciclaggio, autoriciclaggio o associazione a delinquere), viene commesso o vi è finalità di commettere un reato che non è nel novero di quelli presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001, dall'eventuale condotta costituente "reato presupposto" non dovrebbe derivare alcuna responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi di quest'ultimo Decreto.

Fermo restando quanto sopra, per ragioni di natura meramente etica e stante il settore in cui la stessa opera – sebbene tali illeciti non rientrino nel novero di quelli punibili ex D.Lgs. n. 231/2001 e senza che la trattazione degli stessi nel Modello 231 possa essere considerata suscettibile di generare alcuna

responsabilità della società ex D.Lgs. n. 231/2001 – la Società ritiene di porre, comunque, particolare attenzione e specifici punti di controllo con riferimento ai reati fiscali (al riguardo si rinvia alle Sezioni della Parte speciale del Modello dedicate ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai reati di riciclaggio e autoriciclaggio e ai delitti di criminalità organizzata).

Il **procedimento di accertamento** degli illeciti amministrativi dipendenti da reato segue le regole del codice di procedura penale e delle relative norme di attuazione ed è riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato-presupposto (per l'elencazione di tali reati v. successivo paragrafo 1.2, cit.).

In particolare, il pubblico ministero che acquisisce la notizia dell'illecito amministrativo dipendente da reato annota immediatamente tali elementi nel registro delle notizie di reato e procede all'accertamento di tale illecito entro gli stessi termini previsti per le indagini preliminari relative al reato-presupposto.

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono.

In forza del *principio dell'autonomia della responsabilità della società*, la responsabilità amministrativa in discussione sussiste in capo alla società anche nel caso in cui:

- l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile;
- il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto, *l'ente non risponde se gli autori dei reati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.*

1.2 I reati-presupposto sui quali si fonda la responsabilità della società

Come sopra precisato, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 la Società è responsabile in via amministrativa qualora determinati soggetti (v. precedente paragrafo 1.1) commettano taluni specifici reati (per il “principio di legalità” si rinvia al precedente paragrafo 1.1).

Il Decreto n. 231/2001 e altre disposizioni di legge – ad oggi emanate nella fase di continua evoluzione della originaria normativa (v. oltre) – indicano espressamente le tassative ipotesi di reato costituenti presupposto per l'applicazione delle sanzioni previste dallo stesso Decreto (v. **Allegato 2**).

Le **categorie relative alle fattispecie di reato** in discussione sono, in sintesi, le seguenti (v. **Allegato 2, cit. e Allegato 5**; per la relativa normativa si rinvia all'**Allegato 2**)⁹:

- a) **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- b) **reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- c) **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);

⁹ Le categorie di reato ritenute astrattamente rilevanti sono evidenziate in formato “grassetto” (v. Allegato 5, cit.)

- d) **reati contro la fede pubblica** (vale a dire, ai sensi dell'art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001: reati di contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali, introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi, ecc.);
- e) **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- f) **reati societari**, limitatamente ad alcune specifiche fattispecie (art. 25-ter, D.Lgs. n. 2001);
- g) **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001);
- h) **delitti contro la personalità dell'individuo** (artt. 25-quater.1 e 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
- i) reati riguardanti gli "abusi di mercato" (art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
- j) cd. "reati transnazionali" (artt. 3 e 10, L. 16.03.2006, n. 146);
- k) **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- l) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- m) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- n) **delitti in materia di violazioni del diritto d'autore** (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- o) **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- p) **reati ambientali** (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- q) **reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- r) **razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- s) **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- t) **reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- u) **contrabbando** (art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- v) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- w) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001).

L'ultimo provvedimento normativo di cui si è tenuto conto ai fini della presente versione del Modello è la **L. 9 ottobre 2023, n. 137** – "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi

boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione" (in vigore dal 14 ottobre 2023).

La Parte Speciale del presente Modello si propone di:

- individuare, previa descrizione delle fattispecie incriminatrici e delle modalità attuative dei reati, le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- evidenziare ai Destinatari del Modello quali comportamenti concreti potrebbero comportare l'applicazione, nei confronti della Società, delle sanzioni previste dal Decreto;
- disciplinare i comportamenti richiesti ai destinatari del Modello, al fine specifico di prevenire la commissione di reati.

In definitiva, obiettivo finale della Parte speciale del Modello è la costruzione di un insieme strutturato di 'regole' che non possa essere aggirato, se non fraudolentemente (concretandosi però, in tale evenienza, l'esimente da responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. c., D.Lgs. n. 231/2001). Per conseguire dette finalità, le diverse Sezioni della Parte speciale si soffermano, in particolare, sulle attività e sui presidi di controllo riferiti alle "aree a rischio di reato", rinviando, quanto alle modalità di commissione dei reati presupposto, agli Allegati 3 e 4 della presente Parte generale.

Si è ritenuto, comunque, di riportare negli Allegati 4 e 5 appena menzionati gli elementi costitutivi anche di quelle fattispecie di reato ritenute non rilevanti ai fini del Modello, onde consentire, in ogni caso, a tutti i destinatari di averne cognizione e poterne valutare l'eventuale rilevanza 'sopravvenuta' (in termini di rischio di commissione di uno di tali reati), ai fini della conseguente informativa all'Organismo di Vigilanza.

La **futura evoluzione normativa** (con la possibile introduzione di nuove fattispecie di reato-presupposto e di modifiche alla disciplina di talune fattispecie di reato) sarà oggetto di specifica attenta valutazione ai fini della eventuale integrazione e/o modifica del Modello adottato dalla Società.

Come anticipato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a **reati, contemplati dallo stesso Decreto, commessi all'estero**.

In questo modo non si è voluto lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che si verifica di frequente, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto¹⁰.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda tale forma di responsabilità dell'ente sono i seguenti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;

¹⁰ In tal senso si rinvia alla relazione illustrativa del Decreto.

- b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole, persona fisica, sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la Società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Inoltre, il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*octies* del Decreto; pertanto, considerato altresì il principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., l'ente può rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d) se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui sia stato commesso il fatto.

1.3 Le sanzioni applicabili

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato – tutte applicabili da parte del giudice penale – sono le seguenti¹¹:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive¹²;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La **sanzione pecuniaria** è sempre applicabile (art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001).

Essa si applica con il “sistema delle quote”; le quote variano da un minimo di cento ad un massimo di mille. Il valore unitario della quota può oscillare da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro.

Conseguentemente, detta sanzione – che si prescrive nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato-presupposto – è non inferiore a 25.822 euro e non superiore a 1.549.371 euro.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Le possibili **sanzioni interdittive**, particolarmente gravi, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

¹¹ Per l'indicazione delle sanzioni riferite a ciascun reato-presupposto si rinvia alla Tabella inserita nelle Linee guida 231 di Confindustria.

¹² V. artt. 13 e segg., D.Lgs. n. 231/2001.

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come riaffermato in giurisprudenza (Cass., VI sez. pen., sent. n. 20560 del 2010), tali misure devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente in cui è stato realizzato l'illecito. Inoltre, esse devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Tali sanzioni si applicano, però, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e non trovano applicazione quando l'autore ha commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo e quando è stato cagionato un danno di particolare tenuità.

Inoltre, deve ricorrere una delle seguenti ipotesi e condizioni:

- se il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale: l'ente deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- se il reato è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione: la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.

Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia: i) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; ii) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; iii) messo a disposizione il profitto conseguito.

Con la sentenza di condanna il giudice dispone sempre la **confisca del prezzo o del profitto del reato** (somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato), salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Quando viene applicata una delle sanzioni interdittive sopra menzionate il giudice può poi ordinare la **pubblicazione della sentenza di condanna**.

Infine, si precisa che si applicano solo le sanzioni pecuniarie quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente:

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

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, nell'ipotesi di commissione, nelle forme del **tentativo**, dei delitti per i quali è prevista la responsabilità degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001:

- le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà (comma 1, art. cit.);
- l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (comma 2, art. cit.)¹³.

1.4 L'adozione del Modello quale esimente della responsabilità della società

Come già anticipato, al fine di andare esenti da responsabilità gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono la possibilità, per gli enti, di dotarsi di un *organismo di vigilanza* e di *modelli organizzativi*.

A tale scopo, quindi, occorre:

- la predisposizione di un **“Modello di organizzazione, gestione e controllo”** (anche, per brevità: “il Modello” o “il Modello 231”) adeguato e calibrato sull'attività sociale e sui rischi di illecito penale ad essa prevedibilmente connessi, comprensivo dei canali di segnalazione interna e del richiamo alle relative tutele di cui al D.Lgs. n. 24/2023 (divieto di ritorsione e sistema disciplinare)¹⁴;

nonché

- la costituzione di un apposito **“Organismo di vigilanza”** (in seguito, per brevità: “OdV” o “Organismo”) realmente autonomo e indipendente, in grado di vigilare e controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello, onde prevenire rischi di illecito;
- la nomina di un apposito “Organismo Whistleblowing” (in ottemperanza alle prescrizioni del menzionato Decreto n. 24 del 2023).

In particolare, il **Modello** deve:

- individuare le *attività aziendali “a rischio”*, cioè le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto;

¹³ Rappresenta un'ipotesi particolare del cd. “recesso attivo” previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

¹⁴ A quest'ultimo proposito, si rinvia al comma 2-bis dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023.

- prevedere specifici *protocolli* (o procedure) diretti a disciplinare detta attività, specie con riferimento alla gestione delle risorse finanziarie, in modo da prevenire e impedire la commissione dei reati (v. Modello 231, Parte speciale);
- prevedere specifici *obblighi di informazione* nei confronti dell'organismo deputato al controllo e alla vigilanza;
- prevedere canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (c.d. “segnalazioni whistleblowing”).

In merito all' "**esonero di responsabilità**" per la società devono distinguersi due diverse situazioni:

1. quando il reato è commesso da soggetto in posizione apicale (art. 6, D.Lgs. n. 231/2001);
2. quando il reato è commesso da un dipendente (art. 7, D.Lgs. n. 231/2001).

Nel primo caso opera una vera e propria inversione dell'onere della prova: la società non risponde solo se prova di avere adottato *efficacemente*, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati. Inoltre, l'ente deve anche provare:

- di avere attribuito il compito di vigilare sul modello organizzativo ad un organismo di vigilanza dotato di autonomia gestionale e di poteri di controllo;
- che l'organismo di vigilanza non abbia omissso, in tutto o in parte, la dovuta vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- che le persone che hanno commesso i reati *dolosi* abbiano eluso fraudolentemente il Modello.

A quest'ultimo proposito si precisa che nei casi di reati di omicidio *colposo* e lesioni personali *colpose* commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del Modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del Codice penale¹⁵.

Nel secondo caso (reato commesso da un "soggetto sottoposto"), invece, la posizione dell'ente è indubbiamente più facile da gestire: la società, infatti, risponde solo se la commissione del reato è stata

¹⁵ In tal senso si esprime CONFINDUSTRIA (Linee guida sulla costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ultima versione aggiornata al giugno 2021).

resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza da parte dell'apposito Organismo (per i reati colposi si rinvia a quanto sopra appena precisato).

Tali obblighi si considerano assolti se, prima della commissione del fatto, è stato posto in essere un efficace e adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo. Dunque, nell'ipotesi in discorso l'istituzione del Modello determina, di per sé, l'esonero di responsabilità, salvo che il pubblico ministero dimostri l'omissione degli obblighi di direzione e di vigilanza.

Considerato, quindi, che il Modello organizzativo deve essere idoneo a prevenire i reati di origine sia *dolosa* che *colposa* previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, il primo obiettivo per la costruzione del Modello organizzativo è la **procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato**, al fine di evitarne la commissione, tenendo presente che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il Modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

In questa ipotesi il Modello e le relative misure devono, cioè, essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri)¹⁶ le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse¹⁷.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

¹⁶ È opportuno precisare a questo proposito e nello spirito di garantire una concreta efficacia dell'intero sistema di controllo dell'azienda, che non potrà pretendersi un irraggiungibile livello di prevenzione o un livello non proporzionato alla natura stessa dell'ente ed al disposto normativo. In particolare, a meno di non voler superare fondamentali principi quali quello di "tassatività" - presidio tanto di una corretta applicazione delle sanzioni amministrative (art. 1, co. 2, l. n. 689/81) quanto ovviamente di quelle di natura penale – le aziende dovranno tendere a porre in essere meccanismi tali da poter essere elusi solo attraverso "artifici e raggiri".

¹⁷ Una logica di questo tipo è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di *corporate governance* ed è alla base dei sistemi di autovalutazione dei rischi (*Control Self Assessment*) già presenti nelle più avanzate realtà aziendali italiane e, comunque, in rapida diffusione nel nostro sistema economico anche dietro l'impulso di recenti regolamentazioni. Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di *governance* e controllo interno è il "CoSO Report", prodotto in USA nel 1992 dalla *Coopers & Lybrand* (ora *PricewaterhouseCoopers*) su incarico del *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (con l'*Institute of Internal Auditors* e l'AICPA fra le *Sponsoring Organizations*) che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali paesi (Regno Unito, Canada, ecc.).

Il CoSO Report rappresenta anche in Italia la *best practice* formalmente riconosciuta per le società quotate in Borsa (cfr. la menzione contenuta nello stesso Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* delle Società Quotate presso la Borsa Italiana nel 1999 ed aggiornato da ultimo nel 2006), oltre a costituire un evidente riferimento concettuale della Guida Operativa Collegio Sindacale del 2000, delle Circolari dell'ISVAP e della Banca d'Italia.

1.5 Le linee-guida per l'adozione del Modello

Il Modello 231 è stato costruito e definito tenendo conto delle indicazioni di cui alle “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*” elaborate da CONFINDUSTRIA (ultima versione: giugno 2021; v. successivo paragrafo 2.2), le quali prevedono le seguenti **componenti**:

- **Codice etico**, con riferimento ai reati considerati e, più in generale, ai principi etici e comportamentali in esso specificati;
- **sistema organizzativo**, sufficientemente formalizzato e chiaro (v.: Modello, Parte speciale; organigramma aziendale; organigramma per la sicurezza; mansionario);
- **procedure manuali ed informatiche** dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività, ed in particolare delle “attività a rischio di reato”, con la previsione di opportuni “punti di controllo” (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari) e della necessaria separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio; in questo ambito una particolare attenzione è rivolta all’area della gestione finanziaria, quali: abbinamento firme; riconciliazioni frequenti; supervisione; separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ecc. (v.: Modello, Parte speciale; Manuale della qualità; procedure del Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro);
- **poteri autorizzativi e di firma**, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite (v. Modello, Parte speciale);
- **sistema di controllo di gestione**, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare (v. Modello, Parte speciale);
- **comunicazione al personale e sua formazione**, riguardanti in particolare: il codice etico; le procedure aziendali; le materie interessanti le aree a rischio;
- **sistema disciplinare**, per la violazione delle norme del Codice etico nonché delle procedure previste dal Modello (v. Codice etico, para. 9);
- **sistema integrato di gestione dei rischi**.

Con riferimento al **Sistema interno di gestione delle segnalazioni di violazioni (c.d. “whistleblowing”)**, per l’attuazione del D.Lgs. n. 24/2023 – e, conseguentemente, dell’art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001 – si è, altresì, tenuto conto¹⁸:

- delle <<**Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative**

¹⁸ A tal proposito, si rinvia all’atto organizzativo in materia di segnalazione delle violazioni ex D.Lgs. n. 24/2023 (“Disposizione in materia di whistleblowing – D.Lgs. n. 24/2023”) adottato da Oleotecnica contestualmente all’approvazione della versione 2°023-1 del Modello 231 della Società.

nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne>>, emanate dall’Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.) con delibera n. 311 del 12 luglio 2023;

- della <<Guida operativa per gli enti privati>> riferita alla “Nuova disciplina “whistleblowing”>>, ottobre 2023, emanata da Confindustria (documento con il quale sono state fornite indicazioni per l’istituzione e la gestione del canale interno di segnalazione).

2. IL MODELLO 231 AZIENDALE

2.1 Le finalità del Modello

OLEOTECNICA S.P.A. è una società attiva sul mercato dei derivati petroliferi e, in particolare, degli oli lubrificanti e oli da processo, solventi, grassi lubrificanti e altri lubrificanti industriali.

L’attività della società è costituita dalla miscelazione, stoccaggio e commercializzazione di oli industriali.

La Società studia e sviluppa con continuo interesse nuovi prodotti che possono essere utilizzati in diversi comparti industriali, anche diversi da quelli tipicamente serviti dalla Società.

Oleotecnica ha costruito il suo successo con politiche mirate, che le hanno consentito di raggiungere obiettivi consolidati: un elevato livello di professionalità del *management*, un notevole sviluppo delle strutture produttive, un’organizzazione commerciale efficiente e un’offerta di prodotti molto diversificata.

Particolare attenzione viene dedicata alle esigenze dei Clienti e all’evoluzione dei prodotti, nel pieno rispetto dell’ambiente e delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

La Società dispone di un settore ricerca e sviluppo centrato sul Laboratorio di caratterizzazione chimico-fisica delle materie prime e dei prodotti finiti; ciò costituisce uno degli elementi di forza più significativi della Società nonché uno degli strumenti con cui la stessa promuove lo sviluppo e il miglioramento continuo dei suoi prodotti e dei suoi servizi.

Oleotecnica ha ottenuto le **certificazioni ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015** con riferimento alle seguenti attività: “Progettazione e produzione (attraverso miscelazione) di oli minerali e lubrificanti, oli da processo, solventi, grassi lubrificanti e commercializzazione di lubrificanti prodotti da terzi”.

Per un dettaglio della struttura organizzativa aziendale si rinvia all’*organigramma* (custodito agli atti della Società e costantemente aggiornato a cura della Direzione aziendale), nel quale sono dettagliatamente specificate tutte le Funzioni aziendali e la relativa composizione nominativa.

Il Modello 231 è costituito allo scopo di realizzare la diligente gestione di un efficiente sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati soggetti alla disciplina in tema di “responsabilità amministrativa degli enti” prevista dal D.Lgs. n. 231/2001; tale “sistema” include una “Procedura Whistleblowing” per la gestione delle segnalazioni di violazioni in conformità al D.Lgs. n. 24/2023.

Detta finalità preventiva si esplica sia nei confronti di soggetti in posizione “apicale” sia dei soggetti sottoposti all’altrui direzione operanti nella Società.

2.2 I principi ispiratori e le linee-guida per l'adozione del Modello

Il Modello 231 della Società:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- sancisce precise regole etiche e comportamentali;
- prevede specifici protocolli operativi diretti a programmare e definire l'assunzione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede appositi obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- individua le modalità per la gestione delle "segnalazioni whistleblowing";
- prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione e delle singole attività svolte, misure preventive e periodiche attività di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazione di rischio.

Come già precisato, per la predisposizione del proprio Modello, la Società ha fatto riferimento (v. prec. paragrafo 1.5): (i) alle "Linee-guida 231 di CONFINDUSTRIA"¹⁹; (ii) alle Linee guida A.N.AC. in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale ed europeo²⁰; (iii) alla Guida operativa per gli enti privati relativa alla "Nuova disciplina whistleblowing" di CONFINDUSTRIA²¹.

In particolare, con riferimento a tutti i reati (dolosi e colposi), gli strumenti più rilevanti del proprio **sistema di controllo interno** possono essere individuati come segue:

- Codice etico e di comportamento;
- Sistema della Qualità e Ambiente (v. Manuale della qualità e ambiente);
- Sistema della Salute e Sicurezza sul lavoro (v. procedure del Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro);
- Sistema ambiente (v. valutazione rischio ambiente e procedure in materia ambientale);
- sistema organizzativo (v. organigramma, costituente il citato Allegato 4);
- procedure (manuali ed informatiche – v. sopra);
- Disposizione in materia di whistleblowing;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo (a cura delle diverse funzioni interessate – in primo luogo le funzioni Qualità e Sicurezza – e dell'OdV) e di gestione;

¹⁹ Le Linee guida, approvate il 7 marzo 2002, sono state aggiornate il 31 marzo 2008 e, da ultimo, nel giugno 2021.

²⁰ V. delibera A.N.AC. n. 311 del 12.07.2023.

²¹ La "Guida operativa" è stata pubblicata sul sito web di Confindustria nell'ottobre 2023.

- comunicazione al personale;
- formazione del personale;
- meccanismi disciplinari;
- flussi informativi da e verso l'OdV.

Con specifico riferimento ai menzionati **reati colposi**, si precisa quanto segue²²:

- **Codice etico**: è espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione ed i risultati a cui tendere nella materia.
- **struttura organizzativa**: è necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio). Devono inoltre essere tenute in considerazione anche le figure specifiche previste da altre eventuali normative di riferimento nonché i requisiti e la documentazione relativa a presidio della sicurezza.

In concreto:

- nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori devono essere esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
- devono essere, in particolare, documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.
- **formazione e addestramento**: lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

²² Il cd. Testo unico sulla sicurezza sul lavoro, che ha abrogato e sostituisce il D.Lgs. n. 626/1994, è stato adottato con il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, pubblicato sulla G.U. il 30 aprile 2008.

Pertanto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'azienda organizza la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

- *comunicazione e coinvolgimento*: la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento viene realizzato attraverso:

- la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.
- *gestione operativa*: il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro deve integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dall'analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza, deve esercitarne una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione deve essere posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.
- *sistema di monitoraggio della sicurezza*: la gestione della salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di

prevenzione e protezione realizzate dall'azienda devono essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione del piano di monitoraggio si sviluppa attraverso:

- la programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- l'attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- la descrizione delle metodologie da seguire;
- le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Deve, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico le cui modalità e responsabilità devono essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

A questo controllo di *1° livello* l'azienda aggiunge una periodica attività di monitoraggio di *2° livello* sulla funzionalità del sistema preventivo adottato. Il monitoraggio di funzionalità deve consentire l'adozione delle decisioni strategiche ed essere condotto da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

I **principi generali** cui devono essere conformate tutte le operazioni aziendali sono i seguenti:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (vale a dire: nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli;
- previsione e attuazione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di requisiti dell'Organismo di Vigilanza in grado di assicurare:
 - l'autonomia;
 - l'indipendenza;
 - la professionalità;
 - la continuità di azione;

dell'Organismo stesso, nonché l'assenza di cause di incompatibilità, di conflitti di interesse o rapporti di parentela con gli organi di vertice.

2.3 La struttura del Modello

Il Modello 231 della Società è costituito da un complesso organico di:

- principi;

- criteri;
- regole;
- disposizioni;
- schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità.

Rinviando per altri dettagli al precedente punto 1.5, si precisa qui che il Modello adottato si articola in due

Parti:

- una **Parte generale**, costituente la parte introduttiva del Modello (corrispondente alla presente parte);
- una **Parte speciale**, composta da separate Sezioni relative alle diverse categorie di reato-presupposto considerate astrattamente rilevanti.:

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello, il **Codice etico e di comportamento** aziendale, la **“Disposizione Whistleblowing”** e le altre **procedure aziendali**.

2.4 La procedura di adozione e aggiornamento del Modello

Nel gennaio 2009 la Società ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 (v. verbale del Consiglio di Amministrazione del 20 gennaio 2009).

A questo scopo sono state svolte una serie di attività propedeutiche (suddivise in differenti fasi e con un adeguato apporto consulenziale esterno) rivolte alla costruzione di un “sistema integrato” di prevenzione e gestione dei rischi (includente il “Sistema Qualità”, il “Sistema Salute e Sicurezza sul lavoro” e il “Sistema 231”) in linea con le disposizioni del menzionato Decreto ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di riferimento (v. precedente paragrafo 1.5).

In tale ambito si è proceduto, in particolare, alla individuazione delle “attività sensibili” (v. Modello, Parte speciale).

Il Modello è stato **approvato**, nella sua prima versione, dal *Consiglio di Amministrazione* della Società il 22 dicembre 2009.

Successivamente, la Società ha proceduto ad aggiornare più volte il Modello, per tener conto delle intervenute modifiche normative, regolamentari, organizzative e operative.

La presente versione del Modello (Revisione 2023-1) costituisce un aggiornamento del suddetto documento.

In virtù dei poteri a esso conferiti, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società ha il compito di attuare, aggiornare e adeguare il Modello, in particolare per quanto riguarda la relativa “Parte speciale” (in primo luogo le procedure), ma anche con riferimento alla presente “Parte generale” (con riferimento alle preannunciate modifiche normative).

Al **Consiglio di Amministrazione** è invece riservato il compito di aggiornare e adeguare i principi generali non derogabili descritti nella “Parte generale” del Modello.

La presente revisione 2023-1 (che accoglie, come già precisato, le integrazioni conseguenti all'entrata in vigore della nuova disciplina whistleblowing) è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Tutte le altre disposizioni, protocolli operativi, prassi e regole aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle **Funzioni aziendali competenti**, in ottemperanza del Modello stesso.

2.5 La validità del Modello

Sono **destinatari del Modello** tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Nello svolgimento delle rispettive attività, i Destinatari **si attengono**:

- a) alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alle fattispecie;
- b) alle previsioni dello Statuto sociale;
- c) al Modello e al Codice etico;
- d) alle **norme aziendali** (tra cui: procedure e norme di condotta di cui alla Parte speciale del Modello e al Codice etico e di comportamento; Manuale della qualità e ambiente; Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; altri protocolli operativi; Manuale di manutenzione e istruzioni degli impianti) e di categoria (in particolare: CONFINDUSTRIA) emanate ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 (disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti) e del D.Lgs. n. 81/2008 (in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- e) alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- f) agli atti organizzativi adottati dal Consiglio di Amministrazione (tra questi: "Disposizione whistleblowing");
- g) alle risoluzioni del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- h) alle disposizioni di servizio emanate dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici (in generale, definite "*protocolli*").

Tutte le norme introdotte dalle fonti di cui sopra costituiscono "il Modello", il cui costante aggiornamento è compito, ognuno per l'ambito rispettivamente attribuitogli, di coloro che hanno la competenza di emanare le norme di cui sopra (Organo di vertice, Direzione, Responsabili di Funzione).

In particolare, con riferimento alla normativa interna si richiama l'art. 6, comma 2, lett. b), del Decreto, il quale dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono <<prevedere *specifici protocolli* diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire>>.

Le *Linee guida Confindustria* individuano i "**Protocolli**" in:

<<quelle che generalmente vengono ritenute le componenti del sistema di controllo preventivo>>.

Tra queste componenti, le stesse Linee guida annoverano le “**procedure**” nell’accezione più ampia, comprensiva sia di quelle *manuali* che delle *informatiche*.

Secondo l’Associazione Italiana *Internal Auditors* (AIIA), con il termine “protocolli”, oltre che ai codici etici, ci si riferisce anche a “procedure formalizzate” aventi lo scopo di:

- a) conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali e attuativi;
- b) prevedere con efficacia vincolante meccanismi di controllo (tipo: autorizzazioni, verifiche, documentazione delle fasi decisionali più rilevanti, etc.) tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie;
- c) facilitare il compito di vigilanza all’organismo interno specifico oltre che agli altri organi o funzioni di controllo interno ed esterno.

Nel nostro ordinamento non è presente alcun riferimento normativo utile a individuarne una disciplina sistematica delle “procedure aziendali”. Fa eccezione la normativa concernente i *sistemi di gestione della Qualità* di cui alle norme ISO 9000:2005, nella quale la “procedura” viene definita come una “specificazione di una modalità di svolgimento di un processo”, che viene definito come un “insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in entrata (*input*) in elementi in uscita (*output*)”²³. Ne deriva che le procedure costituiscono la “spiegazione”, contenuta in un documento ufficiale della Società, che specifica il modo di articolazione dei processi aziendali di cui l’organizzazione si compone.

In definitiva, può dirsi che *le procedure (come sopra intese) costituiscono elementi importanti di un valido sistema di controllo*.

Per questo motivo, **le procedure aziendali si ritengono parte importante del Modello**.

Con l’adozione delle procedure il vertice aziendale, che ha la responsabilità dell’assetto organizzativo complessivo dell’azienda, può regolamentare i processi aziendali e, con particolare riguardo per quelli a rischio, introdurre quegli elementi di controllo – quali, ad esempio, riconciliazioni, confronti, autorizzazioni, ecc. – in grado di assicurare concretezza al Modello così come richiesto espressamente dal Decreto.

²³ ISO 9000:2005 – Plain English Definitions: ...(omissis)... <<Procedure: A Procedure is a way of carrying out a process or activity. According to ISO 9000, procedures may or may not be documented. However, in most cases, ISO 9001 expects you to document your procedures. Documented procedures can be very general or very detailed, or anywhere in between. While a general procedure could take the form of a simple flow diagram, a detailed procedure could be a one page form or it could be a several pages of text. A detailed procedure defines and controls the work that should be done and explains how it should be done, who should do it, and under what circumstances. In addition, it explains what authority and what responsibility has been allocated, which inputs should be used, and what outputs should be generated. ...(omissis)... Process – A Process is a set of activities that are interrelated or that interact with one another. Processes use resources to transform inputs into outputs. Processes are interconnected because the output from one process becomes the input for another process. In effect, processes are “glued” together by means of such input output relationships. Organizational processes should be planned and carried out under controlled conditions. An effective process is one that realizes planned activities and achieves planned results.>>

Ne deriva che il Modello è composto da elementi già presenti nella realtà aziendale, eventualmente aggiornati alla luce dei nuovi obiettivi preventivi introdotti con il Modello (ad esempio, alcune procedure dei predetti “Sistemi”) e da altri elementi di controllo che, invece, vengono inseriti a copertura di quelle attività a rischio risultate scarsamente presidiate (eventuali “nuove procedure”) ovvero per le quali viene ravvisata l’opportunità di una più precisa formalizzazione di precise procedure.

La responsabilità dell’integrazione e dell’eventuale necessaria modifica delle procedure ritenute rilevanti ai fini del Modello è posta in capo a **tutti i Responsabili di Funzione**.

Tutti i Dipendenti devono collaborare a tale attività, segnalando la necessità e/o l’opportunità delle modifiche/integrazioni ai propri diretti responsabili.

Prima della loro formale approvazione, ove siano rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto, tutte le nuove procedure (derivanti da integrazioni o modifiche apportate a protocolli già approvati ovvero anche relative ad attività/protocolli non ancora facenti parte del Modello 231 aziendale) devono essere sottoposte (da parte dei Responsabili di funzione competenti) alla valutazione dell’OdV.

Tutte le procedure e i protocolli aziendali (inclusi quelli inseriti nel Modello) devono essere correttamente attuati, tenendo costantemente presente l’esigenza di modificare tempestivamente i comportamenti e le prassi aziendali (salva la necessaria attività di aggiornamento delle procedure e dei protocolli scritti aziendali) in relazione a ogni modifica interessante le attività svolte (a titolo esemplificativo: modifiche al Codice etico; modifiche normative e organizzative; introduzione/modifiche di *Policy* e procedure aziendali, ecc.).

2.6 La matrice delle attività e responsabilità inerenti al Modello

Di seguito, in maniera schematica, una tabella riassuntiva con alcune delle principali attività poste in essere dalla Società al fine di adempiere alle disposizioni del Decreto correlate ai soggetti o organi responsabili:

TASKS PRINCIPALI	CdA	OdV/Organismo whistleblowing	Dipendenti	Terze parti
Adozione Modello Organizzativo	√			
Adozione di "atti organizzativi"	√			
Accettazione e sottoscrizione del Modello Organizzativo	√	√	√	√
Nomina Organismo di Vigilanza e suoi membri	√			
Accettazione e messa in atto delle regole e adempimenti previsti nel rispetto dei Protocolli e delle Procedure aziendali	√	√	√	√
Comunicazione e diffusione del Modello Organizzativo	√		√	√
Valutazione della modifica/adeguamento Modello Organizzativo	√	√		
Realizzazione nuovi Protocolli/Procedure finalizzate ai contenuti del Decreto	√		√	
Approvazione delle modifiche al Modello Organizzativo	√			
Segnalazione di qualsiasi atto/attività che induca (anche potenzialmente) un possibile rischio reato	√	√	√	√
Aggiornamento e formazione continua sul Modello Organizzativo		√	√	√

2.7 L'informazione e la formazione del personale dipendente e dei collaboratori

L'informazione e la formazione²⁴ sono requisiti importanti per l'implementazione del Modello 231. Gli enti incoraggiano l'attiva partecipazione dei dipendenti – in modo differenziato in relazione alle differenze legate alle conoscenze, al luogo di svolgimento delle attività e al ruolo assunto all'interno dell'organizzazione – per l'apprendimento e l'approfondimento dei principi e del contenuto del Modello 231.

La formazione deve essere rivolta a tutti i collaboratori aziendali, interni ed esterni (dipendenti, collaboratori, ecc.), ed in particolar modo ai soggetti (in primo luogo, ai dipendenti) che operano in specifiche aree di rischio nonché agli Organi di governo dell'azienda. Non va mai dimenticato, infatti, che l'azienda può ricavare interesse o vantaggio da reati commessi sia da personale interno che da fornitori, partner, o comunque da soggetti esterni “contrattualizzati” che operino in suo nome e per suo conto.

La comunicazione e la formazione mirano a fornire ai dipendenti e ai collaboratori della Società un quadro esaustivo della nuova disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (tenendo presente anche l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008) e della nuova disciplina whistleblowing.

La formazione si differenzia a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno; il piano formativo deve prevedere il contenuto dei corsi, la loro frequenza e l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione; devono essere effettuati **controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione.**

Il piano di comunicazione garantisce la completezza e la tempestività dell'informazione e, oltre ai dipendenti, è esteso per quanto possibile ai soggetti terzi che, pur non appartenendo alla compagine sociale, operano comunque nell'interesse o a vantaggio della Società; tale piano è predisposto al fine di manifestare i valori e i principi cui si ispira la Società stessa nello svolgimento delle sue attività, oltre che al fine di fornire le informazioni necessarie alla piena attuazione del Modello.

²⁴ Tribunale di Milano del 20.09.2004: <<Questo Giudice ritiene di dovere affermare la inadeguatezza del modello organizzativo (...). In ordine alla formazione - il cui compito è quello di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del modello da parte dei dipendenti e dei dirigenti - le "precisazioni finali" contenute nel modello sono assolutamente generiche: non si differenzia la formazione a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno; non si prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione; non si prevedono controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione.>>

In ottemperanza ai presupposti necessari per la realizzazione della condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente, il Modello è comunicato adeguatamente a tutto il personale, sia già presente in azienda sia da inserire successivamente.

L'informazione è garantita mediante affissione nelle bacheche aziendali e all'atto dell'assunzione o a mezzo di altri sistemi informativi/formativi idonei ad assicurare la conoscenza dei principi fondamentali di autoregolamentazione ai quali la Società ha inteso uniformarsi.

In particolare, l'attività di formazione dell'Organo di vertice, del personale dipendente e dei collaboratori è attuata:

- all'interno, attraverso corsi *ad hoc* oppure con distribuzione di manuali, questionari, mansionari, procedure o anche semplici comunicazioni interne;
- all'esterno (in tal caso l'attività di formazione è decisa dalla Direzione aziendale, sentito l'OdV/Organismo Whistleblowing).

2.8 Gestione delle segnalazioni di violazioni: whistleblowing

L'art. 6, comma 2-bis, del Decreto n. 231 del 2001 (come modificato dall'art. 24, commi 1 e 5, D.Lgs. n. 24/2023) stabilisce le regole relative alla segnalazione di possibili violazioni del Modello 231 o della disciplina introdotta dallo stesso provvedimento, sancendo quanto segue:

<<2-bis. 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 (nдр: D.Lgs. n. 24/2023), i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).>>

In particolare, con riferimento al Modello 231 di Oleotecnica, si precisa quanto segue:

- la gestione dei canali interni di segnalazione e, più in generale, tutti gli aspetti riferiti alla gestione delle segnalazioni di violazioni è regolata da apposito "atto organizzativo", approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società ("Disposizione whistleblowing");
- le misure di tutela previste dal D.Lgs. n. 24/2023 sono state, tutte, fatte proprie dalla Società (per esse, si rinvia alla "Disposizione" appena menzionata, al Codice etico e alla presente Parte generale del Modello 231, anche con riferimento al Sistema disciplinare).

In sintesi, in merito al contenuto della citata "**Disposizione whistleblowing**" si evidenzia quanto segue:

- la regolamentazione interna è conforme alle prescrizioni del D.Lgs. n. 24/2023 e tiene conto delle indicazioni di cui al precedente par. 2.2);

- le segnalazioni di violazioni per le quali si applicano le tutele ex D.Lgs. n. 24/2023 sono quelle relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero alla corretta applicazione del Modello- 231;
- altre segnalazioni escluse dalle tutele ex D.Lgs. n. 24/2023, ma meritevoli di attenzione e gestione (es.: segnalazioni di fatti lesivi di principi o prescrizioni contenute, ad esempio, nel Codice Etico o nel/i regolamento/i aziendale/i) sono trattate, dalla Direzione aziendale, come “segnalazioni ordinarie”; le stesse, quindi, non sono gestite dall’Organismo *whistleblowing*, ma dalla Direzione aziendale, con coinvolgimento delle Funzioni interessate e direttive specifiche;
- l’Organo interno di gestione delle segnalazioni (“Organismo whistleblowing”) è, in via ordinaria, l’Organismo di Vigilanza (in considerazione della natura delle violazioni segnalabili tutelate e delle garanzie di riservatezza e professionalità assicurate da tale Organo);
- destinatari delle tutele sono i seguenti soggetti:
 - lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (ex D.Lgs. 81/2015) ed i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall’art. 54-bis, D.L. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla L. 96/2017);
 - lavoratori autonomi ex art. 2222 e ss. c.c., che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società ovvero titolari di un rapporto di collaborazione che si concreti in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (art. 409, n. 3, c.p.c.) ovvero collaboratori ex art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente;
 - liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le Violazioni di cui sono testimoni;
 - volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
 - azionisti, persone fisiche che detengono azioni nella Società e che siano venuti a conoscenza delle Violazioni nell’esercizio dei relativi diritti;
 - persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (tra questi: componenti del Consiglio di amministrazione; componenti del Collegio sindacale; membro monocratico dell’Organismo di Vigilanza);

- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono a Oleotecnica beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate.

Per tutti i suddetti soggetti, le tutele si applicano altresì qualora la Segnalazione avvenga prima della costituzione ovvero dopo lo scioglimento del rapporto contrattuale purché le informazioni siano state raccolte durante le fasi precontrattuali e/o di selezione, durante il periodo di prova ovvero nel corso del rapporto stesso.

- le medesime tutele – oltre che per chi segnala (v. precedente alinea) – anche nei confronti (c.d. “soggetti assimilati al segnalante”):
 - del facilitatore, inteso quale persona fisica che opera nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante al quale abbia fornito assistenza, in maniera riservata, nel processo di segnalazione (es.: collega dell’ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione);
 - delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e legate allo stesso da relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano o hanno operato nel medesimo ambiente lavorativo (es. colleghi, ex colleghi, collaboratori, ecc.), purché legate da una stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - dei colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo d che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (es.: di amicizia) con la stessa;
 - degli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica (es.: persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo;
- le ripetute tutele si applicano, altresì, al Segnalante anonimo la cui identità venga successivamente appresa e che abbia subito ritorsioni;
- le Segnalazioni – che devono essere effettuate in buona fede e non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale – possono essere prese in considerazione solo se corroborate da **circostanze concrete** ovvero indizi precisi e concordanti, al fine di permettere all’Organismo Whistleblowing di effettuare le dovute verifiche. Non sono sufficienti, invece, i meri sospetti o le c.d. “*voci di corridoio*”. Un indizio è da considerarsi “preciso” quando non è suscettibile di diverse interpretazioni, mentre è “concordante” nel senso che ci debbano essere più indizi che confluiscono nella medesima direzione.
- le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

- la Segnalazione deve, quindi, almeno indicare:
 - i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
 - la descrizione del fatto e delle sue circostanze, di tempo e di luogo (descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione);
 - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Per semplificare la produzione della segnalazione, è stato predisposto un apposito “Modulo”, pubblicato sul sito web aziendale sulla pagina dedicata al Codice etico, al Modello 231 e al Sistema interno whistleblowing (unitamente alle informative privacy per il segnalato e per il segnalante). Alla segnalazione è utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché l’indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. È utile, poi, che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* (ad es., inserendo in “Note aggiuntive” la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”), soprattutto al fine di gestire correttamente l’eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore.

- le tutele accordate al Segnalante non operano allorché la Segnalazione Interna abbia ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (es.: vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente privato o dell’amministrazione pubblica);
- Oleotecnica ha adottato canali interni di segnalazione in forma scritta e in forma orale (la scelta tra l’utilizzo di una delle due suddette forme è a discrezione del Segnalante, che può anche chiedere un incontro diretto con l’Organismo Whistleblowing);
- in particolare, le Segnalazioni Interne possono essere inoltrate, in forma scritta, a mezzo raccomandata postale indirizzata a:
 - *OLEOTECNICA SPA (RISERVATA ALL’ATTENZIONE DELL’ORGANISMO WHISTLEBLOWING)*
va Leonardo da Vinci, 7
20054 Segrate (MI)

Qualora il Segnalante ritenga che la violazione oggetto della sua comunicazione sia stata commessa dall'Organismo di Vigilanza, la comunicazione scritta sarà inviata all'indirizzo sopra indicato, ma all'attenzione del "Presidente del Consiglio di Amministrazione".

Dovranno essere utilizzate tre buste; all'interno della busta esterna, recante l'indirizzo come sopra riportato, devono essere inserite due buste chiuse:

- nella prima saranno inseriti i dati identificativi del segnalante, unitamente a una copia del relativo documento di identità;
- nella seconda sarà inserita la vera e propria segnalazione, corredata da eventuali documenti;
- la Segnalazione può essere inviata anche in forma orale (utilizzando il seguente numero telefonico della Società: +39 02 9713 5640);
- come sopra indicato, il Segnalante può anche chiedere un incontro diretto con l'Organismo *Whistleblowing*. Tale richiesta può essere inoltrata con una delle seguenti modalità:
 - per iscritto, inviando la richiesta con raccomandata postale recante l'indirizzo richiamato sopra (inserendo tale richiesta nella busta interna riferita alla segnalazione);
 - oralmente, attraverso l'utenza telefonica sopra riportata;
 - con invio di richiesta all'indirizzo personale di posta elettronica dell'Organismo *Whistleblowing* (indirizzo e-mail del membro dell'Organismo di Vigilanza monocratico della Società, dott. Fabrizio De Simone: fabrizio.desimone@studiofdesimone.com).
- entro sette giorni dalla ricezione della Segnalazione Interna, l'Organismo *Whistleblowing* invia un Avviso di Ricevimento al Segnalante, senza operare alcuna valutazione dei contenuti della stessa. A tal fine, viene utilizzato il recapito indicato dal segnalante; in mancanza di un recapito, ove risulti impossibile gestire la segnalazione, la stessa può essere qualificata, e quindi trattata, come "ordinaria". Di tale decisione deve essere lasciata traccia scritta;
- in caso di indisponibilità temporanea del gestore della segnalazione, Oleotecnica ne dà avviso al personale interno (con idonee comunicazioni, ad es.: utilizzando le bacheche aziendali, e-mail) e ai soggetti esterni (con comunicazione pubblicata sul sito web aziendale).
- Il gestore della segnalazione fornisce un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o – in mancanza di tale avviso – entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Ciò non implica che l'istruttoria e accertamento debba concludersi entro il termine di tre mesi appena menzionato. Pertanto, il riscontro può essere anche interlocutorio, ove sia richiesto un termine maggiore per il completamento delle verifiche, analisi e valutazioni;
- nel rispetto del suo diritto di difesa, il Segnalato può essere sentito, dietro sua richiesta, mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Con l'eventuale avvio del procedimento, il Segnalato ha diritto di essere informato in merito alla

Segnalazione che lo riguardi; tale diritto non opera, invece, nelle fasi che precedono il procedimento e, dunque, durante le fasi di verifica e di analisi della Segnalazione.

Merita, in questa sede, far rilevare anche **le tutele e le misure di sostegno riconosciute ai Segnalanti e ai soggetti a essi assimilati**. In particolare:

- a vantaggio del Segnalante, di colui che effettua una Divulgazione Pubblica o una Denuncia all’Autorità, oltre che di tutti i soggetti che, proprio in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, opera una sistema di protezione che comprende:
 - la tutela della riservatezza;
 - la tutela da eventuali ritorsioni;
 - le limitazioni della responsabilità (con riguardo ad alcune categorie di informazioni ed al ricorrere di precise condizioni).

Sono, inoltre, vietate rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di segnalazione e di tutela in parola, qualora non sottoscritte in sede protetta (a es.: con accordi in sede giudiziale ovvero avanti alla Direzione Territoriale del Lavoro ovvero in sede sindacale ovvero avanti a colleghi di conciliazione o arbitrati irrituali);

- L'identità del Segnalante, del Segnalato e delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, le quali ultime sono state a tal fine autorizzate ai sensi dell’art. 29, GDPR al trattamento dei dati personali e hanno ricevuto idonea formazione ai sensi della normativa sulla tutela dei dati personali.
- La predetta tutela riguarda anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche solo indirettamente, l’identificazione del Segnalante, del Segnalato e delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione.
- in ragione di quanto precede, l’identità del Segnalante non può essere rilevata neppure nel corso di un procedimento disciplinare la cui contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione ovvero su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la conoscenza dell'identità del Segnalante sia, però, indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare, purché si sia ottenuto il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e sia stata fornita una comunicazione scritta delle ragioni di tale rilevazione. Quanto precede vale, altresì, nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta;
- la riservatezza del Segnalante è garantita, altresì:

- quando la Segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le Segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo;
- nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la Segnalazione;
- ogni trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito della Procedura Whistleblowing adottata da Oleotecnica è effettuato nel rispetto della normativa privacy²⁵ I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione Interna non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio. Le informative privacy per il segnalante (ex art. 13, GDPR) e per il segnalato (ex art. 14, GDPR) sono pubblicate sul sito web di Oleotecnica;
- le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali. Un diverso termine di conservazione può essere adottato, con specifica motivazione, comunque con l'osservanza delle norme in materia di privacy;
- nei confronti del Segnalante e dei soggetti elencati ai romanini da *vi.* a *ix* del par. 4 che precede, è vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della Denuncia all'Autorità Giudiziaria o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare agli stessi, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si intendono per comportamenti ritorsivi:
 - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - le note di merito negative o le referenze negative;
 - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

²⁵ Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (c.d. GDPR).

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È, poi, **esclusa la responsabilità penale, civile, amministrativa o disciplinare** per la violazione: *i)* dell'obbligo del segreto d'ufficio o professionale o scientifico e industriale²⁶, *ii)* del dovere di fedeltà e lealtà ex art. 2105 c.c., *iii)* del diritto d'autore, *iv)* delle norme sulla protezione dei dati personali, così come in caso di *v)* offesa alla reputazione della persona coinvolta, allorquando il Segnalante (così come colui che fa una Segnalazione esterna, una Divulgazione Pubblica ovvero una Denuncia all'Autorità):

- a. abbia fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione sia necessaria per svelare la Violazione;
- b. abbia rispettato le condizioni di cui alla presente Disposizione.

Le limitazioni di responsabilità non operano, invece, con riguardo alla normativa: *i)* sulle informazioni classificate, *ii)* sulla difesa nazionale e sull'ordine e sicurezza pubblica, *iii)* sul segreto professionale forense e medico, *iv)* sulla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali e sulle disposizioni attinenti alla posizione giuridica di tali organi giudiziari e *v)* sulle consultazioni sindacali.

Sul **piano disciplinare**, infine, si precisa che (v. anche succ. par. 4):

- la violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante (e del segnalato) è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente sistema sanzionatorio (v. oltre);
- la Società, coerentemente con le previsioni di cui alla Legge sul Whistleblowing, si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari o sanzionatorie nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti ritorsivi, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi

²⁶ Rispettivamente, artt. 326, 622, 623, c.p.

legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato;

- la Società potrà intraprendere le più opportune **misure disciplinari** e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al Segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione. Costituisce, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, ogni altra ipotesi di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del Whistleblowing.

2.9 Nomina del difensore di fiducia dell'ente in caso di incompatibilità con il legale rappresentante

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza del 10 ottobre 2022, n. 38149, ha precisato che in tema di responsabilità da reato degli enti, il rappresentante legale che risulti indagato o imputato del reato presupposto non può provvedere alla nomina del difensore dell'ente, in ragione del generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 d.lgs. n. 231 del 2001.

La *ratio* del divieto di cumulo, nella stessa persona, delle due posizioni soggettive (indagato e legale rappresentante in giudizio dell'ente) è proprio quella di prevenire eventuali compressioni del diritto di difesa in capo all'ente, che potrebbe trovarsi nella necessità di sostenere linee difensive "avverse" al suo vertice.

Sul punto, la Società, in linea con l'orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte di Cassazione, ha ritenuto opportuno individuare un'adeguata catena dei poteri di rappresentanza, così da evitare che la nomina del difensore di fiducia dell'ente nel procedimento collida con gli interessi, eventualmente contrapposti, del rappresentante legale chiamato a rispondere del reato presupposto; in particolare, al Consigliere è attribuita la facoltà di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative per ogni grado di giurisdizione.

3. I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E I VALORI ETICI

3.1 Le linee guida Confindustria

Come già precisato, il Modello 231 della Società è stato costruito sulla base delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" elaborate da CONFINDUSTRIA (v. precedenti paragrafi 1.5 e 2.2).

Esso, dunque, prevede l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati dai quali deriva la responsabilità amministrativa della società disciplinata dal ripetuto D.Lgs. n. 231/2001.

I **principi etici** indicati dalle menzionate linee guida – che devono quindi intendersi parte integrante del presente Modello – sono, in sintesi, i seguenti:

- imprescindibile rispetto, da parte della Società, di tutte le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera;
- ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- divieto di offrire doni o denaro a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore;
- nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione, si dovrà operare nel pieno rispetto della legge e della corretta pratica commerciale;
- nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:
 - esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
 - offrire o in alcun modo fornire omaggi;
 - sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

3.2 I principi generali di comportamento

Il sistema di controllo interno è definito come il processo presidiato dal Consiglio di Amministrazione, dal *management* e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza delle attività operative nell'impiego delle risorse;
- affidabilità delle informazioni e del *reporting* economico/finanziario, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale.
- conformità alle leggi, ai regolamenti e alle pertinenti procedure interne;
- salvaguardia del patrimonio aziendale, con attenzione a che il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società.

Il Sistema di Controllo Interno è retto da principi generali, il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi e le diverse unità operative.

Principi fondamentali:

- i poteri di rappresentanza devono essere conferiti definendo i limiti in relazione alle dimensioni normali delle operazioni inerenti e secondo ambiti di esercizio strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa;
- le responsabilità devono essere definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- nessuna operazione significativa per le unità operative può essere originata/attivata senza un'adeguata autorizzazione;
- i sistemi operativi (procedure, organizzazione, processi, sistema informativi) devono essere coerenti con le politiche aziendali e con il Codice etico.

In particolare, le informazioni finanziarie della Società e le relative dichiarazioni fiscali devono essere predisposte:

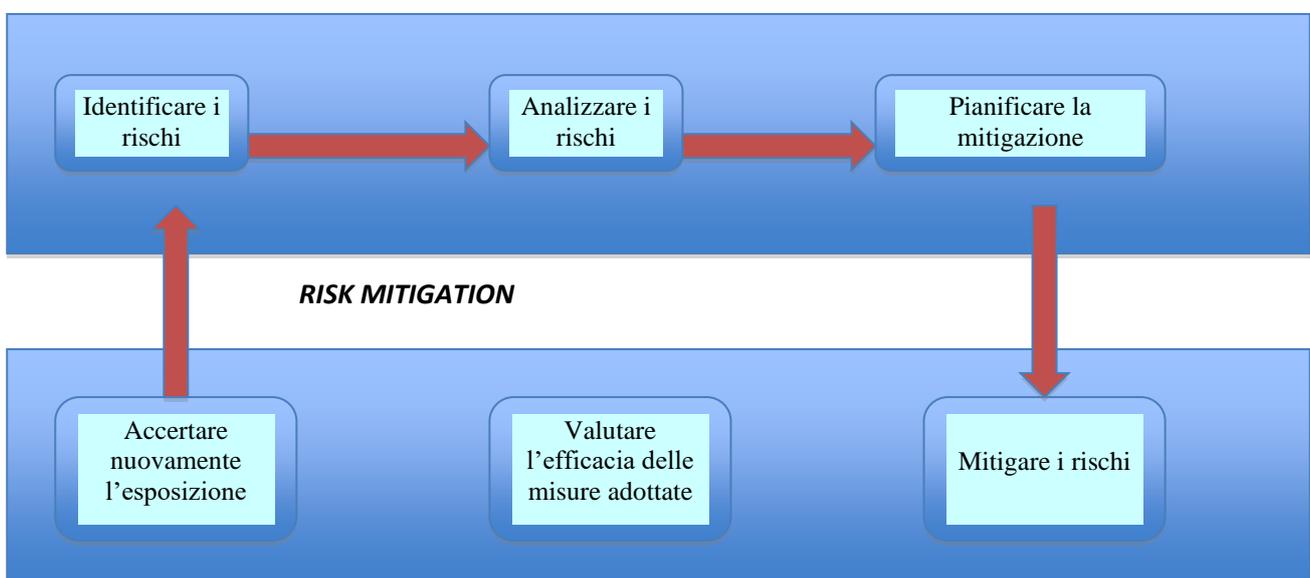
- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili e delle *best practices* internazionali;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo e aggiornato piano dei conti.

Valutazione dei rischi:

- gli obiettivi di ciascuna unità operativa devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'orientamento generale della stessa;
- devono essere individuati i rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio ed aggiornamento;
- gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni;
- i processi di innovazione relativi a prodotti/servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'adeguata valutazione dei rischi realizzativi.

Il processo interattivo di *Risk Management* che si applica alla valutazione dei rischi rilevante ai fini del Decreto è illustrato nella tabella seguente.

RISK ASSESSMENT



Questo processo si applica all'inizio di ciascuna attività e si ripete per tutto il ciclo di vita dell'attività di riferimento.

La gestione dei rischi è composta da sei attività, raggruppate in due aree principali:

➤ valutazione:

- ✓ identificazione dei rischi;
- ✓ analisi dei rischi;
- ✓ pianificazione della mitigazione dei rischi;

➤ Mitigazione:

- ✓ attuazione delle strategie di mitigazione;
- ✓ valutazione dell'efficacia delle azioni attuate;
- ✓ rivalutazione dell'esposizione al rischio.

Attività di controllo:

- i processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (*policy*, norme operative, procedure interne, Manuale della qualità, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio di informazioni tra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti;
- le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'azienda;
- devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili in ciascuna unità operativa in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati;
- il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate, dando particolare rilievo agli aspetti inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base dell'analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

Informazione, Formazione e Comunicazione:

- i sistemi informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla standardizzazione;
- i meccanismi di sicurezza devono garantire un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni delle unità operative, secondo il principio "*need to know-need to do*";

- la formazione deve essere adeguatamente pianificata e svolta tenendo conto delle esigenze aziendali e degli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Monitoraggio:

- il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche e costante adeguamento.

La Società adotta, con riferimento al proprio sistema di controllo e di gestione dei rischi un approccio integrato (Qualità – Ambiente – Salute e sicurezza sul lavoro – Prevenzione dei reati), <<adottando procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi>>²⁷.

I sistemi di certificazione dei sistemi aziendali Qualità e Ambiente hanno comportato l'adozione di apposite misure preventive e organizzative, costituenti la base per la costruzione del Modello 231, teso alla prevenzione dei reati-presupposto.

L'adozione e l'aggiornamento costante del Modello 231 si basano su una attenta analisi organizzativo-funzionale interna.

La mappa delle attività sensibili e l'assessment dei rischi (inerenti e residui) di commissione dei reati presupposto – svolta con la metodologia CRSA – è custodita agli atti della Società ed è oggetto di periodici aggiornamenti, per tener conto delle modifiche organizzative, operative e regolamentari intervenute nel tempo.

Il risk assessment è stato svolto con l'utilizzo di una metodologia qualitativa, valutando sia l'impatto che la probabilità di accadimento, graduando i livelli di rischi in: Alto – Moderato – Basso.

Riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (v. Parte speciale del Modello), l'analisi dei rischi è stata estesa alla totalità delle aree/attività aziendali; relativamente a questi reati non è possibile, infatti, escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali.

²⁷ V. Linee guida 231 di Confindustria, giugno 2021, para. 3.1.

3.3 Il Codice etico aziendale

I principi etici appena richiamati sono stati ulteriormente specificati e integrati nell'ambito del *Codice etico adottato dalla società* (costituente, sino alla revisione 03/2011-1, la Sezione II di questa "Parte generale" del Modello; il Codice etico, con le modifiche apportate in sede di aggiornamento, costituisce ora documento autonomo, comunque integrativo del presente Modello organizzativo) al quale, pertanto, si rinvia.

Lo stesso è stato oggetto di revisione unitamente alla presente Parte generale del Modello 231, soprattutto per inserire nello stesso un richiamo alla nuova disciplina whistleblowing, ampiamente descritta al precedente para. 2.8.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE E I MECCANISMI SANZIONATORI

4.1 Principi generali

L'effettività del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio delle violazioni delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni (ivi inclusa la nuova "Disposizione Whistleblowing").

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta e inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale e dal suo esito, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione è commisurata alla gravità dell'infrazione e all'eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione di un'eventuale sanzione espulsiva.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui la comprensione delle prescrizioni stabilite dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti a una persona di buona diligenza.

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e comma 2-bis) nonché dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001. Il sistema stesso è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società.

Il sistema costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106, c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il C.C.N.L. applicabile al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "violazione" del presente Modello e delle

relative procedure:

- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle procedure integranti il medesimo che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure o richiesti dalla legge che esponano la Società anche solo a una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal medesimo Decreto;
- con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni, anche anonime (whistleblowing): (a) la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante; (b) l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; (c) l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative procedure ledono, infatti, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comportano azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e dell'irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095, c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (c.d. "Soggetti apicali");
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. "Soggetti sottoposti");
- c) a tutti gli altri Destinatari.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o

- imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) gravità dei pericoli creati;
 - d) entità del danno eventualmente creato alla società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
 - e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
 - f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
 - g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista. Principi di tempestività e immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

Avuto riguardo alle funzioni ricoperte e alle qualifiche, i provvedimenti disciplinari sono adottati, anche previa segnalazione e/o parere espresso dal preposto Organo di Vigilanza, nel rispetto dei seguenti criteri:

- la revoca del mandato agli Amministratori è deliberata dal competente Organo Societario, in conformità alle vigenti disposizioni di Legge e dello Statuto Sociale;
- i provvedimenti concernenti i lavoratori dipendenti sono decisi dall'Organo di gestione aziendale.

Come precisato dalle nuove Linee guida 231 di Confindustria:

<<Secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Sebbene questi principi siano enunciati espressamente solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. n. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale. È sufficiente, infatti, che si configuri in capo ad un soggetto il potere di incidere negativamente nella sfera giuridica di un altro soggetto responsabile di un comportamento negligente o colpevole.>>

4.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei lavoratori"), le disposizioni contenute nel Codice etico e nel Modello nonché quelle contenute nei regolamenti aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

In particolare, al principio di tipicità (sia delle sanzioni che delle violazioni) si accompagna l'onere di dare un'adeguata pubblicità preventiva alle fattispecie punibili, mediante inclusione nel codice disciplinare e affissione del codice nelle bacheche.

La giurisprudenza prevalente considera insostituibile questa forma di pubblicità, con la sola eccezione delle violazioni che, per la loro gravità, fondano il proprio disvalore "non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni dell'imprenditore, bensì nella coscienza sociale quale minimum etico" (così Cass., 13 settembre 2005, n. 18130) e che comunque portano alla sanzione del licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c. e non dell'art. 7 dello Statuto. Per quanto concerne le sanzioni conservative, resta indispensabile la previsione da parte del codice disciplinare e la relativa pubblicità.

Salvo quanto previsto dalla legge, ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni stabilite dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure previste dal menzionato art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

In ogni caso, si applicano i Regolamenti in vigore.

Le sanzioni saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nell'illecito;
- delle altre particolari circostanze in cui è stato realizzato l'illecito.

La contestazione delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono dalla Direzione aziendale conferiti i relativi poteri.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e delle norme del Codice etico costituiscono parte essenziale degli obblighi contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice civile.

Pertanto, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità a incidere, in maniera più o meno intensa, sul rapporto fiduciario instaurato con la Società, costituiscono inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, in altre parole, illecito disciplinare che, in conformità alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, nonché dell'art. 7 della Legge n. 300/1970, possono essere sanzionati con l'interruzione immediata del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivati.

Le sanzioni irrogabili ai Lavoratori Dipendenti rientrano tra quelle previste dal menzionato contratto collettivo nazionale applicabile ai dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e da eventuali normative speciali applicabili.

Il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogarsi nel caso concreto, sono determinate sulla base del criterio di proporzionalità di cui all'art. 2106 del Codice civile e, quindi, valutando:

- l'intenzionalità del comportamento, anche se al solo fine di eludere le prescrizioni del Modello Organizzativo;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- la posizione funzionale e mansioni del lavoratore;
- il comportamento complessivo del lavoratore e l'eventuale reiterazione della condotta da censurare;
- altre particolari circostanze.

In caso di comportamenti che risultino qualificabili come illeciti disciplinari, in conformità a quanto sopra precisato, la Società può adottare, in relazione alle specifiche fattispecie, uno o più dei provvedimenti disciplinari previsti dal C.C.N.L. applicato in azienda (CCNL per i dipendenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi – c.d. CCNL Commercio).

Con riguardo agli specifici illeciti disciplinari si applicano le seguenti sanzioni:

- a) violazioni e illeciti che determinano il rinvio al giudizio penale:
 - a.1) revoca immediata del mandato, qualora conferito;
 - a.2) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
 - a.3) licenziamento disciplinare senza preavviso;

- b) adozione di comportamenti con elevato profilo di rischio di reato:
 - b.1) biasimo inflitto per iscritto;
 - b.2) multa fino a 4 (quattro) ore della "normale retribuzione";
 - b.3) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);

- c) adozione di comportamenti con basso profilo di rischio di reato (a titolo esemplificativo: omissione delle comunicazioni e/o delle informazioni prescritte, inosservanza dei doveri di vigilanza e controllo dell'attività dei sottoposti, violazioni delle modalità operative in genere previste dal Modello):
- c.1) biasimo inflitto verbalmente;
 - c.2) biasimo inflitto per iscritto;
 - c.3) multa fino a 4 (quattro) ore della "normale retribuzione".
- d) violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante (e del segnalato):
- d.1) biasimo inflitto per iscritto;
 - d.2) multa fino a 4 (quattro) ore della "normale retribuzione";
 - d.3) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
- e) minaccia o compimento di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante o di soggetti a esso assimilati:
- e.1) biasimo inflitto per iscritto;
 - e.2) multa fino a 4 (quattro) ore della "normale retribuzione";
 - e.3) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
- f) presentazione di Segnalazioni whistleblowing false, colposamente infondate od opportunistiche:
- f.1) multa fino a 4 (quattro) ore della "normale retribuzione";
 - f.2) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
 - f.3) licenziamento disciplinare senza preavviso;
- g) ogni altra ipotesi di comportamento valutabile quale intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del Whistleblowing:
- g.1) biasimo inflitto per iscritto;
 - g.2) multa fino a 4 (quattro) ore della "normale retribuzione";
 - g.3) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
 - g.4) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Le violazioni, gli illeciti o le semplici infrazioni riscontrate, nonché i relativi provvedimenti disciplinari che la Società intende adottare, sono comunicati per iscritto al dipendente, il quale ha diritto di difendersi comunicando la propria versione dei fatti e, qualora lo ritenga opportuno, di farsi assistere da un rappresentante dei lavoratori.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi della procedura di conciliazione prevista dal ripetuto articolo 7 e di quelle previste dal C.C.N.L.

Per quanto non espressamente sopra previsto, si rinvia alle disposizioni dei rispettivi C.C.N.L.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industriali.

4.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello (compresa la "Disposizione whistleblowing") da parte di Consiglieri di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione adotterà i provvedimenti del caso nell'ambito delle proprie attribuzioni.

4.4 Misure nei confronti dei sindaci e dell'Organismo di Vigilanza/Whistleblowing

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello (compresa la "Disposizione whistleblowing") da parte di uno o più Sindaci o del componente dell'Organismo di Vigilanza, viene tempestivamente informato dell'accaduto l'intero Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere gli opportuni provvedimenti.

4.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

Eventuali violazioni del Codice etico e del Modello commesse dalle controparti contrattuali destinate a cooperare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati cui si applica la disciplina del Decreto n. 231/2001 saranno sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei singoli contratti.

Tali violazioni, quindi, potranno costituire causa di risoluzione del rapporto e, in ogni caso, saranno valutate ai fini dell'instaurazione di futuri rapporti, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni eventualmente subiti.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Premessa

Come si è già avuto modo di precisare, l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro *"affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo"* (in seguito "OdV").

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" che dai soggetti sottoposti.

L'art. 7, comma 4, del Decreto ribadisce che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, la verifica periodica del Modello, evidentemente da parte dell'OdV a ciò deputato.

Si tratta di assegnare all'OdV lo svolgimento di tutte quelle attività di verifica e adeguamento previste e descritte nei successivi punti del presente documento e che costituiscono a tutti gli effetti un processo di *business* da presidiare a livello manageriale.

5.2 L'indipendenza e la struttura dell'organismo di vigilanza

Come già sottolineato (v. prec. paragrafo 2.2), il Modello deve garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in grado di assicurare:

- l'autonomia;
- l'indipendenza;
- la professionalità;
- la continuità di azione;

dell'operato dell'Organismo stesso, nonché l'assenza di cause di incompatibilità, di conflitti di interesse o rapporti di parentela con gli organi di vertice.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001 L'Organismo di Vigilanza è dotato di **"autonomi poteri di iniziativa e controllo"**.

È garantita, in ragione delle competenze e della posizione professionale, del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad esse attribuite, la necessaria autonomia dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, **l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società**. Nel caso specifico, ha come referente il Presidente del CdA e il Consigliere; un ulteriore referente è il Collegio sindacale.

La Società, per le caratteristiche dell'organizzazione, valuta adeguato un **organismo a composizione monosoggettiva**, composto quindi da un professionista esterno incaricato quale *Compliance officer*.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV (quali la calendarizzazione dell'attività, le modalità di svolgimento delle verifiche interne, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV) è rimessa ad un apposito **"Regolamento"** che l'OdV, quale espressione della sua indipendenza, provvederà a definire e approvare in autonomia, senza che il CdA possa entrare nel merito di detta approvazione.

L'OdV riferisce su base periodica, almeno annuale, verso l'ente proprietario, l'organo amministrativo e l'organo di controllo:

- con relazioni periodiche sullo stato di attuazione del Modello;
- con relazioni dedicate su particolari aspetti ritenuti rilevanti.

L'Azienda annualmente assegna un **budget finanziario** specificamente dedicato all'OdV e di importo adeguato, su proposta dello stesso, il quale ne dispone in piena autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti: es. consulenze specialistiche eventuali (secondo le modalità indicate al punto precedente); trasferte; formazione e aggiornamento, ecc.

5.3 La nomina, durata e revoca dei membri dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è istituito contestualmente all'approvazione del Modello ed è **nominato** dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV **dura in carica tre anni**; il membro può essere confermato nell'incarico o, eventualmente, per giuste ragioni sostituito prima del decorso del triennio.

Costituiscono **cause di ineleggibilità e/o di decadenza** di un candidato/membro dell'Organismo di Vigilanza nonché delle risorse umane dedicate allo stesso Organismo:

- la condanna (o una sentenza di patteggiamento), anche non definitiva²⁸, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, ovvero la condanna, anche in questo caso non definitiva (o una sentenza di patteggiamento), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- uno sei seguenti rapporti di parentela/affinità: i) coniuge; ii) parenti e affini entro il quarto grado degli amministratori e dei sindaci della società; iii) amministratori, coniuge, parenti e affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo.

In ogni caso, fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo, della composizione e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale decadenza del membro dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire, al di fuori dei casi appena individuati, soltanto *per giusta causa*, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio sindacale.

Atteso che l'aspetto riveste un'importanza fondamentale per l'efficacia del Modello stesso, il membro dell'OdV deve avere un **profilo etico e professionale** di indiscutibile valore e oggettive credenziali di

²⁸ Vedi Tribunale Milano, ordinanza Secchi_IVRI del 20 settembre 2004.

competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

Premesso quanto sopra, il CdA, nel valutare i requisiti professionali e personali dei candidati provvederà ad ampia ed approfondita disamina dei singoli *Curricula Vitae* dei candidati nella prospettiva di individuare figure professionali adeguate.

In particolare, i componenti dell'Organo di vigilanza devono possedere **capacità** specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (in materia contabile, legale, di revisione e *audit*); ci si riferisce, tra l'altro, al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Per la valutazione dei requisiti di indipendenza e onorabilità, i candidati presenteranno autocertificazioni autografe dalle quali risulterà l'insussistenza delle cause di ineleggibilità richiamate in precedenza.

Una volta individuato il candidato ideale da parte del CdA, il rappresentante legale della Società invierà una **lettera di nomina** all'interessato chiedendo copia sottoscritta per formale accettazione.

Quindi si provvederà alla **comunicazione a tutta la struttura aziendale**, con indicazione dei compiti e poteri dell'OdV.

In caso di **revoca/sostituzione del membro dell'OdV**, il CdA dovrà procedere immediatamente alla sostituzione del membro revocato/sostituito.

5.4 I compiti e i requisiti dell'organismo di vigilanza

In ottemperanza al Decreto e conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee guida Confindustria, le attività dell'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- **vigilanza sull'effettività del Modello**, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza del Modello**, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello**;
- cura del **necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello**, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - presentazione di **proposte di adeguamento del Modello** verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni Risorse Umane, Amministrazione, Finanza, Qualità, Sicurezza, Produzione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Consiglio di Amministrazione;

- **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L'OdV dovrà poi:

- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità/funzioni aziendali interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurare i flussi informativi di competenza;
- assicurare l'elaborazione del "Programma di vigilanza" (o Programma di *audit*), in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare il coordinamento dell'attuazione del menzionato programma e l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con la Direzione, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

All'Organismo di Vigilanza è, poi, attribuito il ruolo di "Organismo Whistleblowing" (in relazione al quale si rinvia alla "Disposizione whistleblowing" adottata dalla Società con delibera del Consiglio di amministrazione).

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il CdA è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto a tale organo dirigente rimonta, appunto, la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello.

5.5 I poteri dell'organismo di vigilanza

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha **accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali** per le attività di indagine, analisi e controllo.

Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere alla Direzione e al Consiglio di Amministrazione, informando il Collegio sindacale.

In particolare, per l'esecuzione delle attività di propria competenza l'Organismo può procedere, in qualsiasi momento, ad:

- atti di ispezione;
- atti di controllo;
- accesso ad atti aziendali, riservati e non;
- accesso ad informazioni o dati;
- accesso a procedure e protocolli operativi;
- accesso a dati contabili;
- accesso ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

È fatto obbligo di informazione in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza:

- si avvale della funzione "Qualità e Ambiente";
- è supportato dalle risorse delle Aree Amministrazione e Qualità-Ambiente.

In caso di svolgimento di attività di monitoraggio/controllo/consulenza in aree ad elevato livello specialistico, l'Organismo potrà avvalersi di personale dipendente da altre funzioni oppure di consulenti specialistici.

In quest'ultimo caso, il *Compliance officer* evidenzierà alla Società la necessità della consulenza esterna. In caso di diniego, lo stesso, laddove motivatamente ritenuto assolutamente necessario, potrà rivolgersi direttamente all'esterno, usufruendo del *budget* di cui al punto che segue, dandone adeguata e precisa contezza in sede di verbale.

5.6 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'Azienda ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Al riguardo, valgono le seguenti **prescrizioni di carattere generale**:

- ciascun Responsabile di Funzione deve raccogliere eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento e i principi etici previsti dal Modello;

- ciascun dipendente segnala la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo Whistleblowing (con apposita procedura sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni e un apposito processo di gestione di esposti e denunce);
- i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti dell'Azienda, effettuano la segnalazione tramite i canali whistleblowing istituiti dalla Società;
- l'Organismo Whistleblowing valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere (in conformità alla richiamata procedura);
- gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto *infra* previsto in ordine al sistema disciplinare;
- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle suddette segnalazioni relative a violazioni di carattere generale, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Fermo restando l'obbligo di informativa specifica, come disciplinato dal presente Modello (v. anche Parte speciale) ed eventualmente ulteriormente definito dall'Organo di Vigilanza in relazione all'esercizio delle proprie mansioni, allo stesso è, in ogni caso, comunicato quanto segue:

- organigramma aziendale e ogni successivo aggiornamento;
- sistema di deleghe in vigore e ogni successivo aggiornamento;
- procedure aziendali;
- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di Polizia Giudiziaria o da altre Autorità in relazione allo svolgimento, anche potenziale, di indagini per i reati previsti dal Decreto n. 231/2001;
- notizie relative all'assistenza legale a favore di dipendenti in caso di avvio delle predette indagini;
- rapporti predisposti dai responsabili dei diversi servizi aziendali contenenti notizie relative ad atti, eventi od omissioni con profili di criticità e potenziale rischio di commissione di reato;
- provvedimenti disciplinari adottati e sanzioni comminate in relazione all'attuazione del Modello;
- malattie e infortuni sul lavoro;
- relazioni periodiche sulla sicurezza ex art. 35, D.Lgs. n. 81/2008;

- Documento di Valutazione dei Rischi per la sicurezza, ex artt. 17 e 28, D.Lgs. n. 81/2008;
- pianificazione della formazione (231, sicurezza sul lavoro).

5.7 Reporting dell'organismo nei confronti degli organi societari

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

Sono previste le seguenti **linee di riporto**:

- **in via continuativa**, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- **con cadenza annuale** nei confronti del Consiglio di amministrazione;
- in ogni caso, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, **tempestivamente** nei confronti, oltre che del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale.

Si prevede, inoltre, quanto segue:

- alla notizia di una **violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di amministrazione**, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio sindacale e tutti gli amministratori. Il CdA procede agli accertamenti necessari (avvalendosi anche dell'OdV) e assume, sentito il Collegio sindacale, i provvedimenti opportuni;
- alla notizia di una **violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci**, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i sindaci e il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari (avvalendosi anche dell'OdV) e assume, sentito il Consiglio di amministrazione, i provvedimenti opportuni.

Quanto alla linea di **reporting semestrale** sopra citata, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- rapporto semestrale relativo all'attività svolta (tra l'altro: controlli e verifiche specifiche effettuati; esito degli stessi; eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.);
- segnalazione, nel più breve tempo possibile, relativa a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

5.8 L'attività dell'organismo: controlli, riunioni e deliberazioni

Fatto salvo quanto prescritto al precedente para. 5.2, la definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV (quali la calendarizzazione dell'attività, le modalità di svolgimento delle verifiche interne, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV) è rimessa ad un apposito "**Regolamento**" che l'OdV, quale espressione della sua indipendenza, provvederà a definire e approvare in autonomia, senza che il CdA possa entrare nel merito di detta approvazione.

5.9 La raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, ecc, previsto nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate in questo *data base* sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al *database*.

5.10 Riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al segreto, sia all'interno che verso i terzi, in ordine alle notizie, dati e informazioni acquisiti nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo di vigilanza deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità alla normativa privacy (Decreto legislativo n. 196/2003 – GDPR).

L'inosservanza dei suddetti obblighi costituisce giusta causa di revoca dalla carica.