Modello di Organizzazione, Gestione

e Controllo ex D.Lgs. 231/01

di

BIODERMOL AMBIENTE SRL

REVISIONE	APPROVAZIONE	NATURA DELLA MODIFICA
00	Delibera CdA del 23/12/2021	Adozione
01	Delibera CdA del 14/02/2024	Inserimento normativa Whistleblowing

INDICE GENERALE

PARTE GENERALE **11**

1. DEFINIZIONI 12

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 14

2.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti 14

2.2 Le fattispecie di reato 17

3. LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO 18

4. MODELLO E CODICE ETICO 19

5. STORIA DELLA SOCIETÀ E ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 20

5.1. Descrizione della Società 20

5.2 Analisi storica in termini di propensione al rischio. 20

5.2.1 Analisi storica in termini di propensione al rischio: la sicurezza sul lavoro 22

5.3 Analisi storica in termini di adeguamento alla norma 23

6. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA 25

6.1 La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro 26

6.2 La Struttura Organizzativa in materia Ambientale 26

7. L'ADOZIONE DEL MODELLO 27

7.1 Finalità del Modello 27

7.2 Elementi fondamentali del Modello 27

7.3 Principi, elementi ispiratori e realizzazione del Modello 28

7.4 La struttura del Modello 30

7.5 Destinatari del Modello 32

7.6 Adozione e gestione del Modello 32

7.7 Reati rilevanti per Biodermol Ambiente 33

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 36

8.1 Natura e funzioni 36

8.2 Nomina, composizione e revoca dell'Organismo di Vigilanza 36

8.3 Requisiti di nomina, cause di ineleggibilità, di decadenza e rinuncia 38

8.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 40

8.5 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza 41

8.5.1 Reporting dell'Odv verso il vertice aziendale 41

8.5.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 42

8.5.3 Invio informazioni su modifiche dell'organizzazione aziendale all'Organismo di Vigilanza 43

8.6 Whistleblowing 43

8.7 Raccolta e conservazione delle informazioni 43

8. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 46

9. SISTEMA DISCIPLINARE 48

9.1 Funzione del Sistema Disciplinare. 49

9.2 Struttura, Elaborazione e Adozione del Sistema Disciplinare 49

9.3 I Soggetti destinatari del Sistema Disciplinare 49

9.3.1 Gli amministratori 50

9.3.2 Gli altri soggetti in posizione "apicale" 50

9.3.3 I dipendenti 50

9.3.4 I membri dell'Organismo di Vigilanza 50

9.3.5 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello 50

9.4 Le Condotte Rilevanti 51

9.5 Sanzioni previste e categorie di destinatari 52

9.6 Procedimento disciplinare 54

9.7 Misure nei confronti dei Dipendenti 54

9.8 Misure nei confronti dei dirigenti 57

9.9 Misure nei confronti degli Amministratori 57

9.10 Misure nei confronti dei Sindaci 58

9.11 Misure nei confronti dei membri dell'OdV 58

9.12 Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti, dei Partner e Terzi Destinatari in Genere 58

9.12 Il titolare del potere sanzionatorio 59

PARTE SPECIALE 60

1. STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE 61

2 REGOLE GENERALI 62

2.1 Rispetto delle leggi 62

2.2 Conflitto di interessi 62

2.3 Riservatezza 63

2.4 Correttezza 63

2.5 Imparzialità 63

2.6 Comunicazioni all'esterno 63

2.7 Tutela dei beni aziendali 63

2.8 Regali e benefici 63

SEZIONE A 64

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 64

1. I reati contro la Pubblica Amministrazione e l'Amministrazione della giustizia 64

1.2 Processi sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 64

1.3 Il sistema in linea generale 67

1.4 Il sistema di deleghe e procure 68

1.5 Principi generali di comportamento 69

1.6 Principi procedurali specifici 70

1.7 Principi procedurali specifici nel caso di particolari operazioni a rischio 73

SEZIONE B 74

I reati contro l'industria e il commercio - reati in materia di proprietà industriale e di diritto d'autore / reati in materia di turbativa della concorrenza 74

1.1 Introduzione 74

1.2 Correlazione con la parte Speciale "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati" con i reati di cui all'art 25-novies del D.lgs. 231/01: di diritto d'autore 74

1.3 Processi sensibili nell'ambito dei reati in materia di proprietà industriale e di diritto d'autore e in materia di turbativa della concorrenza 75

1.4 Principi generali di comportamento 77

1.5 Principi per la predisposizione delle procedure per la prevenzione dei reati contro l'industria e il commercio 78

1.6 Tracciabilità 81

SEZIONE C **82**

I reati societari e Corruzione tra Privati **82**

1.1 Processi sensibili nell'ambito dei reati societari 82

1.2 Predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società con riferimento a: 82

1.3 Gestione dei rapporti con Soci, Società di Revisione con riferimento ai rischi di: 82

1.4 Rapporti con Autorità di vigilanza quali a titolo esemplificativo (non esaustivo) Antitrust nel caso di operazioni straordinarie, eventuali verifiche Agenzia Entrate/Guardia di finanza/ Agenzia delle Dogane, revisione esterna e certificazione dei bilancio ecc.); 83

1.5 processi sensibili nell'ambito del delitto di corruzione tra privati di cui alla lettera s-bis) del comma I dell'art. dell'art. 25 *ter*: 84

1.6 Principi generali di comportamento 84

1.7 Riferimento al reato di cui alla lettera s-bis) del comma I dell'art. 25 *ter*, corruzione tra privati 86

1.1 Principi procedurali specifici **86**

SEZIONE D **91**

I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro **91**

1.1 Potenziali aree a rischio 91

1.2 Attività a rischio di infortunio e malattia professionale 91

1.3 Attività a rischio di reato 91

1.4 Principi di comportamento e controllo nelle principali aree a rischio 92

1.5 Principi per la predisposizione delle procedure per la prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime 93

1.6 Protocolli generali di prevenzione 94

1.7 Protocolli specifici di prevenzione 95

1.7.1 Valutazione dei rischi 95

1.7.2 Nomine e definizione delle responsabilità 95

1.7.3 Sorveglianza sanitaria 96

1.7.4 Formazione 96

1.7.5. Affidamento di lavori a soggetti esterni 96

1.7.6 Acquisti 97

1.7.7 Manutenzione 97

1.7.8 Procedure ed istruzioni di lavoro 97

1.7.9 Protezione collettiva ed individuale 97

1.7.10 Comunicazione e coinvolgimento del personale 98

1.7.11. Ulteriori controlli 98

1.7.12 Attività di audit per la verifica periodica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure 98

1.8 Attuazione dei presidi di controllo 99

Sezione d paragrafo 3 - analisi specifica delle aree a rischio , delle responsabilita' e delle procedure di contrasto 99

1 Premesse 99

2. Processi sensibili nell'ambito dei Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro 100

3. Assetto organizzativo 100

3.1 Aspetti Generali 100

3. 2 Individuazione del Datore di Lavoro 100

3. 3 Individuazione dei Dirigenti e dei Preposti e, più in generale, affidamento di compiti e mansioni e deleghe organizzative e funzionali 101

3.4 Designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione interno o esterno all'azienda, secondo le regole di cui all'art. 32 D.Lgs. 81/08 101

3.5 Nomina, nei casi previsti dall'art. 41 D.Lgs. 81/08, del Medico Competente 101

3.6 Monitoraggio – verifiche periodiche – vigilanza 102

4. Obblighi giuridici 102

5. Piano degli investimenti ed elaborazione del budget annuale per gli interventi in materia di sicurezza e igiene del lavoro e relativa rendicontazione 102

6. Valutazione dei rischi - misure di prevenzione e protezione 102

7. Elaborazione e aggiornamento della valutazione dei rischi e del Documento di Valutazione dei Rischi di cui agli artt. 28 e 29 D.Lgs. 81/08 103

8. Attrezzature impianti luoghi di lavoro agenti chimici fisici e biologici 103

9.Attività organizzative 105

10.Designazione dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza e previsione di misure d'intervento 105

11. Stipula di contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto 105

12. Tenuta e aggiornamento del registro degli infortuni e registrazione dei "near – miss" (o incidenti senza infortunio) 106

13. Regolamentazione degli accessi alle aree 107

14. Sorveglianza sanitaria 108

15. Informazione e formazione 108

16. Procedure e istruzioni di lavoro in sicurezza 108

17. Documentazioni e certificazioni obbligatorie 108

18. Principi procedurali specifici 108

19. Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) 109

20. Tracciabilità 109

SEZIONE E 110

I reati ambientali 110

1.1. Le fattispecie di Reato in materia Ambientale. 110

1.2 Funzione e Destinatari 110

1.3 Processi sensibili in relazione ai reati ambientali 111

1.3.1 Premessa 111

1.4 Principi generali di comportamento 114

1.5 Principi procedurali specifici 115

1.5.1 Gestione degli scarichi idrici 115

1.5.2 Gestione dei rifiuti 115

1.5.3 Gestione di sostanze ozono lesive 116

1.5.4 Gestione delle emergenze ambientali (potenziali contaminazioni e procedimenti di bonifica) 116

1.5.5 Inquinamento ambientale e disastro ambientale 117

1.5.6 Gestione sostanze pericolose 117

1.5.7 Approvvigionamenti e forniture 117

1.5.8 Informazione e formazione dei lavoratori 117

1.5.9 Sistemi di monitoraggio 118

1.5.10 Segregazione 118

1.5.11 Tracciabilità 118

PARTE SPECIALE F e PARTE SPECIALE F-BIS 119

Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità illecite, nonché autoriciclaggio e 119

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico 119

1. Premessa 119

2 PARTE SPECIALE F: le fattispecie di Reato di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità illecite (art. 25 octies del d. Lgs. 231/2001) e di delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del d. Lgs. 231/2001) 119

2.1 Processi sensibili 120

2.2 Principi generali di comportamento 120

2.3 Principi procedurali specifici 121

3 PARTE SPECIALE F-BIS: Le fattispecie di Reato di autoriciclaggio (art. 25 *octies* del d. Lgs. 231/2001) 122

3.1 Premessa 122

3.2 Principi generali di comportamento e Principi procedurali specifici 124

PARTE SPECIALE G 126

Reati Transnazionali 126

1. Le fattispecie dei Reati Transnazionali (Art. 10 L. 16.3.2006 n. 146). 126

2. Processi sensibili nell'ambito dei reati dei reati Transnazionali 126

3. Principi generali di comportamento 127

4. Principi procedurali specifici 127

PARTE SPECIALE H 128

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati 128

1. Le fattispecie delitti informatici e trattamento illecito dei dati. 128

2. Processi sensibili nell'ambito dei reati dei Delitti informatici e trattamento illecito dei dati 128

2.1 Aree a Rischio 128

2.2 Attività sensibili 129

3. Principi generali di comportamento 129

3.1 Principi Generali 129

3.2 Principi Generali di comportamento 130

3.3 Principi procedurali specifici 135

PARTE SPECIALE I 136

Delitti di criminalità organizzata 136

1. Le fattispecie dei delitti di criminalità organizzata. 136

2. Processi sensibili nell'ambito dei reati dei Delitti di criminalità organizzata 136

3. Principi generali di comportamento e protocolli specifici di prevenzione 137

PARTE SPECIALE L 139

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria 139

1. Le fattispecie del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziari. 139

2. Area a rischio: procedimenti giudiziari 139

3. Prevenzione 139

PARTE SPECIALE M 140

Reati di falsità in monete e strumenti o segni di riconoscimento 140

1. Le fattispecie dei Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 bis D.lgs 231/2001). 140

2. Processi sensibili nell'ambito dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento 141

3. Principi generali di comportamento 141

4. Principi procedurali specifici 141

PARTE SPECIALE N 142

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare 142

1. Le fattispecie del reato impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. 142

2. Processi sensibili nell'ambito dei reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare 143

3. Principi generali di comportamento 143

PARTE SPECIALE O 145

Reati Tributari 145

Le fattispecie dei reati tributari richiamate dall'art. 25 quinquiesdecies del decreto 145

1. Le fattispecie 145

2. Le principali aree di attività' a rischio di commissione dei reati 146

3. destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio 147

4. principi di attuazione dei comportamenti descritti 148

5. compiti dell'organismo di vigilanza 150

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

- “Biodermol Ambiente srl” o “La Società”: BIODERMOL AMBIENTE SRL;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da BIODERMOL AMBIENTE SRL;
- “Codice Etico” o “Codice etico”: codice etico adottato da BIODERMOL AMBIENTE SRL;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di BIODERMOL AMBIENTE SRL sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Destinatari”: i Dipendenti, Consulenti, Partner, Società di Service, Organi Sociali ed eventuali altri collaboratori sotto qualsiasi forma di BIODERMOL AMBIENTE SRL;
- Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione e il controllo della Società.
- Soggetti Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali e dunque, in sostanza, tutti i soggetti che intrattengano un rapporto di lavoro subordinato con la Società.
- “Dipendente” o “Dipendenti”: tutti i dipendenti di BIODERMOL AMBIENTE SRL, compresi eventuali dirigenti;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 aggiornate al marzo 2014 e successivi aggiornamenti;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal d.lgs. 231/2001 ovvero il presente modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto al fine di prevenire i reati ex artt. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo vigente presso la Società (Codice etico, Disposizioni operative, ordini di servizio, organigrammi, procure, deleghe, manuali operativi);
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci, ecc.);
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione di BIODERMOL AMBIENTE SRL;
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “P.A.” o “PA”: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di BIODERMOL AMBIENTE SRL, quali ad es. fornitori, agenti, partner commerciali, rivenditori occasionali e stabili sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione Temporanea d’Impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili” o “processi sensibili”: attività di BIODERMOL AMBIENTE SRL nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;

- “Reato” o “Reati”: il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Regole e Principi Generali”: le regole e i principi generali di cui al presente Modello;
- “Società di Service”: Società terze che svolgono attività di servizio in favore di BIODERMOL AMBIENTE SRL
- “SGI”: Sistema di Gestione Integrato.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo 231/2001 entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito[1].

Il D.lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale[2] degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati e che fanno parte dell'organizzazione dell'ente stesso.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira quindi a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali (cd reati presupposto, che sono tassativamente indicati dal legislatore), il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio o un interesse dalla commissione dell'illecito perpetrato dalla persona fisica. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una **sanzione pecuniaria**, calcolata in quote (in misura non inferiore a cento né superiore a mille, salva la sussistenza delle circostanze, attenuanti e aggravanti, specificamente individuate nel D.lgs. 231/2001), ciascuna delle quali va da un minimo di Euro 258 a un massimo di Euro 1.549 (individuato, in concreto, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente e dell'efficacia della sanzione). Per alcuni dei reati-presupposto sono previste anche **misure interdittive**

---

[1] La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

[2] La natura del nuovo tipo di responsabilità introdotta nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 231/2001 è stata oggetto di ampio dibattito: il carattere affittivo delle sanzioni irrogabili a carico dell'ente, il fatto che tale responsabilità discenda dalla commissione di un reato e venga accertata nell'ambito di un processo penale a carico dell'autore materiale del reato, rafforzano l'opinione di chi sostiene che si tratti di una responsabilità "semipenale" ovvero "di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancora più ineludibili, della massima garanzia" (Relazione illustrativa).

quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione o revoca di finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Un'altra sanzione principale obbligatoria è la **confisca del prezzo o del profitto** del reato che è sempre disposta nei confronti dell'ente con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquistati dai terzi di buona fede.

La stessa è eseguibile anche "**per equivalente**", vale a dire mediante l'ablazione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondente al prezzo o al profitto del reato.

Infine, in caso di applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna nei confronti dell'ente, con spese a carico di quest'ultimo.

Per le misure **interdittive** previste, qualora sussistono gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'ente e vi sono fondati e specifici elementi di reiterazione di commissione del reato, si può procedere con l'applicazione **misura cautelare**.

La misura cautelare riguarda anche il **sequestro preventivo**, che può essere disposto su tutte le cose di cui è consentita la confisca.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 13, comma 1 del Decreto): (i) l'ente ha tratto dal reato un *profitto di rilevante entità* ed il reato è stato commesso da *soggetti in posizione apicale* ovvero da *soggetti sottoposti all'altrui direzione* quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di *reiterazione degli illeciti*.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva (art. 16 del Decreto).

Con riferimento ai **soggetti coinvolti**, secondo il dettato del D.lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

i. da "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*" (c.d. "soggetti in posizione apicale"; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);

ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione", art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto) l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un **soggetto apicale**, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).[3]

Nel caso di un reato commesso dai **soggetti sottoposti all'altrui direzione** (art. 7 del Decreto), l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso la responsabilità dell'ente è esclusa se quest'ultimo, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto delinea il contenuto del **modello di organizzazione e di gestione** (art. 6, comma 2 del Decreto), prevedendo che lo stesso debba rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

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

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3 del Decreto).

BIODERMOL AMBIENTE SRL intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati, dotandosi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, ispirandosi, nella predisposizione dello stesso, alle Linee Guida elaborate da Confindustria.

---

3 La Relazione illustrativa del Decreto sottolinea, a tal proposito: "*si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti*".

2.2 Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato attualmente introdotte dal Decreto possono essere sinteticamente così riportate:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
17. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
20. 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) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
21. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
23. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
24. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

3. LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO

Nell'ambito dell'adeguamento delle strutture organizzative e societarie alle disposizioni del D.lgs. 231/2001, ovvero nella predisposizione del presente Modello, BIODERMOL AMBIENTE SRL si è ispirata quindi alle Linee Guida elaborate dalla Confindustria, in dipendenza ed in considerazione anche del più recente aggiornamento[4].

Al fine di poter fornire uno strumento utile e adeguato alla normativa in evoluzione, le Linee Guida sono, infatti, in continua fase di aggiornamento.

4 In tema di responsabilità degli enti ex D. Lgs. 231/2001, sono state di recente pubblicate nel giugno 2021 "Le nuove Linee Guida di Confindustria sulla costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo"

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello sono individuate dalle Linee Guida nelle seguenti fasi:

1. identificazione dei rischi, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano verificare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
2. progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente e l'eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dai reati dolosi o colposi, che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello, sono così individuate da Confindustria:

a) adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
b) adozione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
c) adozione di procedure manuali e informatiche;
d) adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
e) adozione di un sistema di controllo di gestione;
f) adozione di un sistema di comunicazione e formazione e addestramento del personale.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

a) ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
b) nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
c) il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli.

La trattazione di tali principi risulta approfondita nei capitoli successivi.

3. la nomina dell'Organismo di Vigilanza, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
4. la previsione di un autonomo sistema disciplinare o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

4. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato dalla Società, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.lgs. 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di BIODERMOL AMBIENTE SRL allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001.

5. STORIA DELLA SOCIETÀ E ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

5.1. Descrizione della Società

BIODERMOL AMBIENTE[5] è una società che opera nel campo dello sviluppo di biotecnologie ambientali e industriali per la creazione di prodotti innovativi a ridotto impatto ambientale rivolti al miglioramento dei processi industriali.

Da oltre sessant'anni è impegnata nello sviluppo, nella produzione e nell'impiego di enzimi e ausiliari per l'industria conciaria per limitare il consumo di prodotti chimici e ridurre i consumi energetici.

Le conoscenze maturate nel settore conciario hanno permesso a BIODERMOL AMBIENTE di sviluppare nuove formulazioni biologiche direttamente ad esso collegate quali soluzioni destinate alla depurazione delle acque, all'abbattimento degli odori, al trattamento dei rifiuti e delle biomasse ed alla decontaminazione dei suoli.

La scelta di percorrere la strada dell'approccio biologico orientato all'innovazione ed al miglioramento continuo impegna la Società in un'intensa attività di R&D, che viene effettuata sia nei laboratori aziendali, sia in collaborazione con Università ed Istituti di Ricerca.

Oltre alla sede di Lavis, Biodermol opera anche presso l'unità locale in Montorso Vicentino, sede di laboratorio per collaudi, analisi, test dei prodotti su pelli del settore conciario.

5.2 Analisi storica in termini di propensione al rischio.

Si è proceduto ad una valutazione globale e documentata di tutti i rischi di commissione di reati presupposto presenti nell'ambito dell'organizzazione attraverso la metodologia che verrà di seguito illustrata. Ciò al fine di individuare le adeguate misure di prevenzione della commissione dei reati e nell'ottica di individuare un programma di misure atte a garantire il

5 Per una più compiuta descrizione della Società si veda il sito http://www.biodermol.it

miglioramento nel tempo dei livelli di prevenzione (nell'ottica di esclusione della possibile commissione dei reati stessi da parte dei soggetti più sopra individuati – apicali e sottoposti alla direzione o vigilanza).

Giova in quest'ottica fotografare il contesto storico in cui si è deciso di redigere il Modello; è, infatti, evidente l'importanza che ha la propensione della società a tenere comportamenti virtuosi (*id est* non in violazione di precetti penali ed extrapenali che possano costituire fonte di responsabilità 231 o indicatori significativi di pericolo della commissione di reato presupposto).

L'attuale amministratore Delegato risulta ad oggi imputato in qualità di datore di lavoro per il reato di lesione colpose con violazione della normativa antinfortunistica occorse ad un dipendente e, quindi, per reato presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti.

Il reato ad oggi contestato rientra nel catalogo di quelli presupposto per la responsabilità 231, ma ad oggi la Società non è coinvolta in indagini ai sensi del d. lgs 231/2001; nonostante l'assenza ad oggi di una formale contestazione, ha comunque deciso di adottare il Modello di gestione ai sensi della normativa 231.

Ciò premesso, ed in relazione a reati diversi da quelli previsti dall'art. 25 *septies,* nessuno degli amministratori attuali:

- è mai stato condannato per alcuno dei reati che fanno parte del catalogo presupposto della responsabilità 231;
- è mai stato coinvolto in indagini penali o di altro tipo (amministrative, fiscali, valutarie, tributarie) per reati che costituiscano presupposto per la responsabilità 231;
- mai ha subito condanne per detti reati presupposto, anche solo con sentenza di primo grado;

Sempre in relazione a reati diversi da quelli previsti dall'art. 25 *septies,* nessuno degli amministratori precedenti:

- è mai stato condannato per alcuno dei reati che fanno parte del catalogo presupposto della responsabilità 231;
- è mai stato coinvolto in indagini penali o di altro tipo (amministrative, fiscali, valutarie, tributarie) per reati che costituiscano presupposto per la responsabilità 231;
- ha subito condanne per detti reati, anche solo con sentenza di primo grado;

Nessun dipendente:

- è mai stato condannato per alcuno dei reati che fanno parte del catalogo presupposto della responsabilità 231;
- è mai stato coinvolto in indagini penali o di altro tipo (amministrative, fiscali, valutarie, tributarie) per reati che costituiscano presupposto per la responsabilità 231;
- ha subito condanne per detti reati, anche solo con sentenza di primo grado.

Non sono mai state comminate sanzioni disciplinari ai dipendenti:

- né in relazione alla commissione di reati presupposto 231;
- né in relazione a condotte attualmente vietate dal nuovo codice etico;

- né in relazione a condotte che pur non costituendo reato possano costituire indicatore di prassi non virtuose in contrasto con i principi etici fatti propri dal Cda.

Non vi sono mai stati contenziosi né in sede stragiudiziale, né in sede giudiziaria in relazione a comportamenti rilevanti sotto il profilo delle responsabilità 231; nessuno dei clienti ha mai promosso azione giudiziale o stragiudiziale di danno e/o di responsabilità contro la società per la violazione dei precetti sanzionati dalla normativa 231 o per la violazione di precetti ad essi collegati.

Nel corso del tempo sono stati adottati sistemi di controllo pregnante dell'attività aziendale in particolare attraverso:

- l'adozione di un SISTEMA GESTIONE INTEGRATO QUALITA', AMBIENTE, E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO certificato secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti", UNI EN ISO 14001:2015 "Sistemi di Gestione Ambientale – Requisiti e linea guida per l'uso", UNI EN ISO 45001:2018 "Sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro – Specifiche"; vi sono e sono mantenute le relative certificazioni

Nessuno di questi strumenti ha mai segnalato l'esistenza di possibili indicatori di pericolo di commissione di reati presupposto.

5.2.1 Analisi storica in termini di propensione al rischio: la sicurezza sul lavoro

Va in premessa precisato l'impegno costante negli anni di BIODERMOL AMBIENTE a diffondere e consolidare, anche con azioni preventive, una cultura della sicurezza per i lavoratori, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i soci, dipendenti e/o collaboratori, attraverso il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa.

A tale fine, nel documento denominato "*POLITICA INTEGRATA PER LA QUALITA' L'AMBIENTE E LA SICUREZZA"* approvato dal Consiglio di Amministrazione, che costituisce parte integrante del Modello, vengono enunciati e resi palesi la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, definendo la direzione, i principi d'azione e i risultati a cui tendere ed esprimendo l'impegno del vertice aziendale nel promuovere nel personale la conoscenza degli obiettivi, la consapevolezza dei risultati a cui tendere, l'accettazione delle responsabilità e le motivazioni.

- BIODERMOL monitora costantemente le condizioni di lavoro dei propri operatori connesse alla propria attività, agli immobili, impianti ed attrezzature, al rischio biologico, chimico, fisico, garantendo così un'organizzazione fondata sul rispetto delle disposizioni di legge in materia di sicurezza sul lavoro.

- BIODERMOL attiva periodiche iniziative di formazione ed informazione generale e specifica rivolte al personale in materia di sicurezza sul lavoro, prevenzione incendi, emergenza.

- In data 31.10.2018 un dipendente interinale -e che al momento dei fatti era occupato presso la BIODERMOL- subiva un infortunio con postumi di natura permanente, mentre era occupato nelle operazioni di pulizia di un macchinario.

A seguito dell'infortunio, in controtendenza rispetto all'andamento storico degli infortuni (<u>che ha subito una costante diminuzione nel corso degli anni</u>) il Vice presidente del Consiglio di amministrazione della Società nonché datore di lavoro ai

fini della sicurezza è stato imputato in un procedimento penale per reato di lesioni colpose con violazione della normativa antinfortunistica.

Nonostante la mancata contestazione della responsabilità 231 alla Società – dovuta alla occasionalità della condotta, il fatto occorso e la successiva contestazione penale al vertice societario sono stati oggetto di attenta analisi sotto il profilo prevenzionistico-penale e 231 ed è stato quindi deciso, sempre nell'ottica prevenzionistico-penale e 231, di adottare il modello di organizzazione, gestione e controllo 231, adozione che è stata confermata con l'approvazione dell'offerta dd. 27.11.2018 e delibera del CDA del 07.12.2018.

Giova in ogni caso in quest'ottica evidenziare la particolare attenzione alla sicurezza e salute sul lavoro da sempre dimostrata da BIODERMOL AMBIENTE, che:

- ha ottenuto la prima certificazione OHSAS 18001/2007 in data 25.03.2016 e successivamente ha effettuato la migrazione alla nuova norma ISO 45001:2018 in data 26.01.2021;
- ha sviluppato e migliorato il Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza sul lavoro (SGI) secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, il cui Manuale è parte integrante del presente Modello Organizzativo;
- con il SGI, ha introdotto un nuovo organigramma aziendale dedicato per la sicurezza sul lavoro ed ha rivisto i mansionari, approvati dalla Direzione e nei quali sono descritti i compiti e le responsabilità per ogni servizio/ufficio individuato nell'organigramma;
- ha provveduto ad una nuova valutazione e rielaborazione dei rischi e ad un aggiornamento delle misure di prevenzione, elaborando e dando progressiva attuazione ad un piano di modifiche che ha portato all'aggiornamento del DVR, anche per quanto riguarda le specifiche all'attività sul macchinario su cui stava operando il dipendente infortunato; è stato cambiato l'Rspp e riveduto il DVR.

5.3 Analisi storica in termini di adeguamento alla norma

In conformità alle disposizioni del Decreto, BIODERMOL AMBIENTE:

- con delibera del 07.12.2018 ha incaricato un gruppo di professionisti dello studio legale Dike Avvocati Associati di Trento, che si occupano specificamente di modelli organizzativi di contrasto alla responsabilità 231, di predisporre il Modello organizzativo;
- con delibera del 23/12/2021, ha adottato il Codice Etico;
- con delibera del 23/12/2021, ha adottato e fatto proprio il Modello Organizzativo.

Nel corso del tempo, per mantenere aderenza alle richieste normative, la Società:

- ha introdotto il documento Programmatico della Sicurezza per il trattamento dei dati personali aggiornato costantemente (prima approvazione dicembre 2019);

- ha adottato il Documento di valutazione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori e ciò a far data dal 22.02.2016 - unitamente alla certificazione 18001, anno di prima adozione e costantemente aggiornato (ultima data aggiornamento Stabilimento Lavis 12.11.2020); la redazione del documento e la verifica del mantenimento nel tempo sia del livello di conformità che dell'adozione delle misure di miglioramento consigliate è stata affidata a soggetto indipendente legato alla società da contratto di consulenza esterna; è previsto un aggiornamento annuale del documento; è previsto inoltre l'aggiornamento del documento valutazione dei rischi ad ogni effettiva necessità (ampliamento e realizzazione di nuovi siti, acquisto nuove macchine, nuove lavorazioni , ecc.);
- ha individuato il datore di lavoro ai fini della sicurezza sul lavoro (delibera dd. 05.09.2019);
- ha implementato il Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza sul lavoro (SGI) in conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2014, UNI EN ISO 14001:2014 e OHSAS 18001:2007;
- ha aggiornato le procedure del SGI già in essere in azienda (delibera del CdA del 03.09.2019) ottenendo la nuova certificazione UNI EN ISO 45001:2018;
- ha emanato la politica per la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (delibera del Cda del 04.09.2019);
- ha emanato la politica per l'ambiente (sul punto si veda sopra p 23)
- ha emanato una politica integrata della qualità, ambiente e salute e sicurezza sul lavoro (delibera CdA del 14.02.2024)
- ai fini ICT ha implementato procedure sulla sicurezza del traffico internet e della rete informatica ed ha stipulato contratto con una società informatica esterna per l'assistenza sistemistica/informatica, anche in teleassistenza **–** le relative procedure sono costantemente aggiornate ;
- ha adottato un sistema gestionale aziendale in licenza d'uso per la contabilità con controllo dei parametri fondamentali di bilancio e che impedisce l'alterazione dei dati economici, finanziari e contabili (programma JCONT dell'azienda Apra Spa**);**
- ha adottato un sistema gestionale aziendale in licenza d'uso per la gestione degli acquisti di materie prime (programma JCONT dell'azienda Apra Spa**);**
- si avvale del portale telematico CREDITSAFE, provider della business information, ai fini della verifica dei requisiti di onorabilità e professionalità dei partners commerciali sia italiani che esterni;
- ha stipulato contratto con società terza per la elaborazione delle paghe, per la gestione delle pratiche relative ad assunzioni/licenziamenti e per la gestione contrattuale dei dipendenti;
- ha stipulato un contratto di consulenza con professionista esterno (commercialista) per l'ambito contabile e fiscale;
- si avvale del supporto in ambito doganale del Centro Assistenza Doganale Errek di Trento.
- ha stipulato contratto con società esterna per la consulenza in materia di sicurezza sul lavoro, formazione, rifiuti ed antincendio (Progetto Salute Srl di Trento)**;**

- ha stipulato contratto di consulenza in ambito ADR e REACH con consulente esterno.

Sono state ottenute le seguenti certificazioni:

1. il Sistema Qualità è stato certificato in conformità alla norma UNI EN ISO 9001: novembre 2015 "Sistemi di Gestione per la Qualità - Requisiti" – prima emissione 22.10.1998;
2. il sistema di Gestione Ambientale è stato certificato in conformità alla norma UNI EN ISO 14001:2015 "Sistemi di Gestione Ambientale – Requisiti e linea guida per l'uso" - prima emissione 09.02.2012;
3. il sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro è stato certificato in conformità alla norma UNI EN ISO 45001:2018 "Sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro – Specifiche" – prima emissione ISO 18001 OHSAS 25.03.2016.

Le attività sottoposte a certificazione sono:

1. Sviluppo e produzione di enzimi e prodotti chimici per l'industria conciaria attraverso le fasi di essicazione, macinazione e miscelazione;
2. Sviluppo e produzione di formulazioni biologiche per il trattamento ed il miglioramento della qualità dell'acqua, del suolo, dell'aria, della terra e dei rifiuti;
3. Laboratorio sperimentale applicativo per ricerca e sviluppo di nuove formulazioni nel settore concia

6. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma aziendale è certificato ed evidenzia una struttura composta di enti di staff[6], approvato e comunicato a cura della Direzione e definisce i rapporti interfunzionali dei diversi servizi che operano all'interno della struttura ed individua, per ogni servizio il nominativo della persona responsabile.

Nell'ambito di tale struttura le funzioni riportano gerarchicamente all'Amministratore delegato.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo e la massima efficienza possibile.

Il responsabile del SGI assicura la verifica della struttura organizzativa e la formalizza in un documento interno costantemente aggiornato (documento Organigramma); la qualifica di Responsabile del SGI è formalizzata in un atto scritto.

Il Consiglio di Amministrazione di BIODERMOL AMBIENTE ha definito ed approvato nei mansionari le responsabilità del personale che opera presso la BIODERMOL AMBIENTE S.r.l.; per ogni servizio/ufficio individuato nell'organigramma, i mansionari descrivono i compiti e le responsabilità assegnati.

Il Responsabile del SGI è tenuto al relativo aggiornamento ed all'archiviazione della documentazione.

6 l'organigramma è archiviato/reso pubblico con affissione in bacheca.

6.1 La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori e per i terzi.

Le procedure riportate nel Manuale SGI sono parte integrante del presente Modello.

Nella struttura organizzativa è individuato un datore di lavoro, individuazione effettuata ai sensi del TU Sicurezza e deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

Nell'organigramma aziendale della sicurezza sono inoltre individuati i preposti, il Responsabile del servizio di protezione e prevenzione (di seguito, rispettivamente anche 'RSPP'), gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS'), gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche 'API'), gli addetti alle emergenze, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza appartenente alle Rappresentanze sindacali locali territoriali EBAT/OSA, il medico competente, gli addetti carrellisti.

I compiti e le responsabilità dei soggetti indicati sono formalizzati in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito.

La Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti di RSPP, RLS, APS, API, medico competente.

6.2 La Struttura Organizzativa in materia Ambientale

In materia ambientale, la Società si è dotata di strutture organizzative coerenti con le esigenze manifestate nell'ambito della normativa vigente, con l'obiettivo di eliminare, ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi ambientali.

Non vi sono deleghe funzionali in materia ambientale.

Le procedure adottate nel SGI, che sono parte integrante del presente Modello e a cui si rimanda per ogni dettaglio, identificano alcuni specifici soggetti e i relativi compiti in materia ambientale e tra questi i principali sono:

1. il Responsabile del SGI (RSGI): è un soggetto interno con funzione di principale riferimento per gli adempimenti previsti dalla normativa ambientale, che svolge anche compiti di organizzazione, valutazione e coordinamento, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo in materia di gestione delle autorizzazioni ambientali, gestione e classificazione dei rifiuti, gestione dei depositi sia di rifiuti sia di materie prime, gestione delle emergenze, formazione dei lavoratori; si occupa altresì di elaborazione dell'elenco delle attività e dell'individuazione degli aspetti ambientali correlati;
2. la Direzione: collabora con RSGI nella elaborazione dell'elenco delle attività e nella individuazione degli aspetti ambientali correlati; ha approvato, diffuso e mantiene costantemente aggiornata la politica aziendale per l'ambiente

-parte della Politica del Sistema integrato; approva l'elenco degli aspetti ambientali significativi e effettua almeno una volta all'anno il riesame del SGI.

3. il Responsabile della Produzione: collabora con RSGI nella elaborazione dell'elenco delle attività e per la individuazione degli aspetti ambientali correlati

I compiti e le responsabilità dei soggetti indicati sono formalizzati:

1. nell'ambito delle procedure previste per la gestione ambientale di cui al Manuale di Gestione del Sistema Integrato;
2. in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società;
3. in coerenza con le previsioni contrattuali (consulenti, operatori esterni, Società di Service).

La Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione e dei lavoratori, quelli relativi alle attività ambientali di rispettiva competenza

7. L'ADOZIONE DEL MODELLO

7.1 Finalità del Modello

Il Modello di BIODERMOL AMBIENTE si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ✓ determinare la consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, che la commissione degli illeciti previsti dal Decreto è passibile di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda e, di conseguenza, determinare in chi agisce per conto della Società ad astenersi dalla commissione di comportamenti illeciti;
- ✓ ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da BIODERMOL AMBIENTE in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi contenuti nel Codice etico al quale la Società intende attenersi;
- ✓ consentire a BIODERMOL AMBIENTE, a seguito di un'azione costante di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente a prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

7.2 Elementi fondamentali del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono quindi alla società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001 ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Struttura Organizzativa, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre da un lato a determinare in chi agisce per conto della Società ad astenersi dalla commissione di comportamenti illeciti (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio) anche orientandone l'operato, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione di reati consentendole di poter reagire tempestivamente, anche in via disciplinare, in caso di comportamenti che ne costituiscano violazione.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, s'intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Sotto questo profilo, il Modello forma, insieme al Codice Etico allegato *sub* 1, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Il Codice Etico della Società è "La Carta o il Sistema di Valori e Principi" che deve ispirare la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali.

7.3 Principi, elementi ispiratori e realizzazione del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in sede di interviste) esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Il presente Modello infatti, fermo restando la sua finalità peculiare relativa al D.lgs. 231/2001, s'inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole della Struttura Organizzativa e dal sistema di controllo interno.

In particolare sono stati considerati:

1. il sistema di controllo interno e, quindi, tutta la normativa aziendale (norme, procedure manuali e informatiche, manuali, istruzioni operative, linee guida, politiche, regolamenti, ecc..) inerente tutti i sistemi aziendali (sistema di controllo di gestione e reporting, sistema amministrativo, contabile e finanziario, sistema di gestione della sicurezza, ambientale ecc.), la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema organizzato di deleghe e procure, nonché l' atto di individuazione di DDL in materia di sicurezza sul lavoro;
2. la politica per la Qualità, Ambiente e Sicurezza sul Lavoro, che richiama anche i principi di cui al precedente punto 1);
3. il sistema di gestione aziendale integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza sul lavoro di cui al paragrafo 5.3 "Analisi storica in termini di adeguamento alla norma" adottato dalla società;
4. la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;

5. il sistema disciplinare di cui al CCNL;

6. in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;

7. le certificazioni di cui al capitolo 5 paragrafo 3 “Analisi storica in termini di adeguamento alla norma”

8. le certificazioni ambientali di cui sopra;

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non sono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e sono stati oggetto di analisi in fase di costruzione del Modello.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono stati:

a) le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili;

b) i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 ed in particolare:

   i. l’attribuzione a un Organismo di Vigilanza (OdV) interno alla Società del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un’informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;

   ii. l’attribuzione (e messa a disposizione) all'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;

   iii. l’attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);

   iv. l’attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i Destinatari del presente Modello, delle regole comportamentali, delle procedure istituite, delle linee guida e delle politiche aziendali;

c) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

   i. l’esistenza di un corpo di protocolli e procedure manuali e informatiche atte a regolamentare e normare tutte le cosiddette le attività sensibili (*Procedure*);

   ii. la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 (*Monitoraggio* e *Tracciabilità*);

   iii. il rispetto del principio della separazione delle funzioni (*Segregazione*);

   iv. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate (*Deleghe e Procure*);

   v. la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;

La Società ha così messo in atto un progetto interno, sviluppando una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati secondo le disposizioni del decreto. Queste attività, suddivise in fasi successive, sono compiutamente descritte nella Parte Speciale. Qui possono essere così sintetizzate:

A. *Individuazione delle attività sensibili*: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla società, le interviste con il vertice aziendale e con i Responsabili di Area, l’analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle

responsabilità, sono state individuate le aree ed i processi in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati. La possibilità teorica di commissione dei reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.

B. *Identificazione dei protocolli di controllo già esistenti*: attraverso le interviste di cui al punto A, integrate con questionari specifici di autovalutazione, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate.

C. *Calcolo del rischio residuale*: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio potenziale di commissione dei reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.

D. *Identificazione dei protocolli di prevenzione*: sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono state individuati i protocolli etico-organizzativi che devono essere attuati per prevenire la commissione dei reati.

Si è altresì analizzata la "storia" della società al fine di acquisire informazioni utili alla individuazione di aree sensibili o di rischi specifici tuttora esistenti[7].

Infine, nell'attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una significativa probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore/rilevanza delle Operazioni Sensibili.

7.4 La struttura del Modello

Alla luce di quanto indicato precedentemente, BIODERMOL AMBIENTE ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta della propria esperienza e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, costituisca un adeguato presidio contro le possibilità di commissione dei reati, in coerenza con il sistema di *governance* e dei valori etici ai quali da sempre si ispira la Società.

Il Modello, come predisposto a seguito delle attività sopra descritte, è costituito da:

a) una **Parte Generale**, avente la funzione di definire i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione delle proprie attività e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose. In essa sono compendiate o allegate le seguenti parti, che ne costituiscono parte integrante:

   i. Organigramma aziendale;

   ii. Codice Etico;

   iii. Organismo di Vigilanza e suo funzionamento;

   iv. Sistema disciplinare

[7] sul punto si veda sopra paragrafo ORGANIZZAZIONE E STORIA DELLA SOCIETA' – ANALISI CONOSCITIVA

b) Una **Parte Speciale** suddivisa in più **Sezioni**, le quali descrivono, con riferimento alle specifiche tipologie di reato, la mappatura delle attività sensibili, la valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi, nonché i relativi specifici protocolli. Esse hanno la funzione di:

   i. stabilire le fonti normative alle quali devono attenersi i Destinatari;

   ii. individuare i principi comportamentali da porre in essere;

   iii. individuare i singoli reati concretamente e potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive.

Le Sezioni della Parte Speciale risultano essere:

1. **SEZIONE A**: REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
2. **SEZIONE B**: REATI SOCIETARI E CORRUZIONE TRA PRIVATI
3. **SEZIONE C e SEZIONE C-BIS**: REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ ILLECITE NONCHE' AUTORICICLAGGIO E DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO
4. **SEZIONE D**: REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO
5. **SEZIONE E**: REATI IN MATERIA DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE E DI DIRITTO D'AUTORE REATI IN MATERIA DI TURBATIVA DELLA CONCORRENZA
6. **SEZIONE F:** REATI TRANSNAZIONALI
7. **SEZIONE G**: DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI
8. **SEZIONE H:** DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA
9. **SEZIONE I:** INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
10. **SEZIONE L:** REATI AMBIENTALI.
11. **SEZIONE M:** REATI DI FALSITÀ IN MONETE E STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO
12. **SEZIONE N:** IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE**;**
13. **SEZIONE O:** REATI TRIBUTARI

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabile, la Parte Speciale, in considerazione del particolare contenuto, è invece suscettibile di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica societaria e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del D.lgs. 231/01 – potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché l'organo amministrativo della Società, ovvero un suo organismo munito dei necessari poteri, provveda ad operare gli aggiornamenti e le integrazioni ritenuti via via necessari.

Inoltre, qualora per talune attività di gestione della Società stessa si ricorra a contratti di service, si precisa che, per tutto ciò che non rientra specificamente nell'ambito operativo del Consiglio di Amministrazione di BIODERMOL AMBIENTE, si dovrà fa riferimento ai principi, ai protocolli di comportamento nonché ai sistemi di controllo previsti nel Codice etico e nel Modello organizzativo delle società di service7.5 Destinatari del Modello

Quanto previsto dal Modello, unitamente agli allegati, si applica, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nell'ambito di BIODERMOL AMBIENTE a:

- ✓ i membri degli organi sociali e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima;
- ✓ i dipendenti, ivi compresi coloro che sono distaccati per lo svolgimento dell'attività;
- ✓ i collaboratori;
- ✓ i fornitori e i partner commerciali e consulenti.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscano sotto la direzione o Vigilanza dei vertici aziendali della Società (es stagisti e studenti in alternanza scuola lavoro).

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

I dettami del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto dal Modello dovranno essere comunicate nei termini e secondo le modalità previste dal successivo capitolo 8.

7.6 Adozione e gestione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista come facoltativa e non obbligatoria, la Società, in un'ottica di miglioramento della Struttura Organizzativa, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed attuazione del "Modello di organizzazione gestione e controllo" previsto dal Decreto, in considerazione di quelle che sono le proprie attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati ivi previsti (c.d. "processi sensibili").

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, volti all'osservanza dei precetti definiti dalla Società e contenuti nel Modello ed al rispetto di tutte le regole e procedure aziendali e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione della Società nell'approvare il presente Modello, acquisisce altresì l'impegno formale di ciascun membro del Consiglio al rispetto dello stesso e conferma, in capo all'Organismo di Vigilanza, l'attribuzione del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento.

Essendo il Modello "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Per le altre modifiche (Processi Sensibili e procedure specifiche su cui la Società ha piena autonomia decisionale), il Consiglio di Amministrazione potrà delegare l'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dall'Amministratore Delegato.

7.7 Reati rilevanti per Biodermol Ambiente

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, che prevede che l'ente individui l'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, BIODERMOL AMBIENTE ha svolto un'analisi di tutte le attività aziendali, dei processi di formazione delle decisioni, nonché del sistema di controllo interno.

Tale analisi è stata condotta tramite l'esame della documentazione aziendale interna rilevante e tramite interviste con il vertice societario, con i responsabili delle singole aree di attività e/o con i loro diretti collaboratori.

Sulla base dell'analisi sono stati individuati i soggetti, le attività e le categorie di operazioni per le quali esiste il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto.

I rischi individuati sono stati analizzati anche in funzione delle probabilità di accadimento e dei controlli preventivi in essere; inoltre, una volta ritenuto necessario, sono stati individuati gli eventuali opportuni adeguamenti al sistema di controllo.

Sulla base dell'analisi di cui sopra e in considerazione della natura dell'attività della società, ai fini del Modello sono stati considerati rilevanti i seguenti reati:

a. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Articolo 24 del D.lgs. 231/01);
b. Delitti informatici e trattamento illecito di dati Articolo 24-bis D.lgs. 231/01;
c. Delitti di criminalità organizzata (Articolo 24-ter D.lgs. 231/01) (***trattasi non dell'evento in sé della commissione di un reato specifico, ma dell'elemento soggettivo alla base della condotta che prevede una associazione, con almeno altre due persone, nella commissione del reato***);
d. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Articolo 25 D.lgs. 231/01);
e. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Articolo 25-bis D.lgs. 231/01);
f. Delitti contro l'industria e il commercio (Articolo 25-bis1 D.lgs. 231/01);
g. Reati societari e Corruzione tra privati (Articolo 25-ter D.lgs. 231/01);
h. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Articolo 25-quater D.lgs. 231/01);

i. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Articolo 25-septies D.lgs. 231/01);

j. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Articolo 25-octies D.lgs. 231/01);

k. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Articolo 25-novies);

l. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Articolo 25-decies D.lgs. 231/01);

m. Reati ambientali (Articolo 25-undecies D.lgs. 231/01);

n. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Articolo 25-duodecies D.lgs. 231/01);

o. Reati transnazionali;

p. Reati tributari.

Il dettaglio dei processi sensibili nell'ambito di ciascuna delle fattispecie suindicate e della loro regolamentazione è trattato in sezioni specifiche e dedicate del presente Modello, denominata "Parte Speciale".

I rischi concernenti i Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. 231/01) e il Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. 231/01), pur risultando solo astrattamente ipotizzabili, trovano la loro regolamentazione oltre che nei principi contenuti nel codice Etico adottato dalla Società, anche in specifiche Sezioni della Parte Speciale.

Circa i Reati di Abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/01), la Società non risulta quotata presso alcun mercato borsistico; allo stesso modo la società non possiede partecipazioni rilevanti e queste ricorrono quando: una persona fisica o Società o Ente partecipano, direttamente o indirettamente, in una società con azioni quotate in misura superiore al 2% del capitale sociale di questa, o quando una società con azioni quotate partecipa, direttamente o indirettamente, in altra società con azioni non quotate o in una società a responsabilità limitata, anche estere, in misura superiore al 10% del loro capitale.

Non è quindi prospettabile, almeno teoricamente, il caso che esponenti aziendali siano in possesso di informazioni privilegiate che riguardano l'operatività della società ovvero di altre società partecipate le quali, se pubblicate, potrebbero influire sensibilmente sui prezzi degli strumenti finanziari quotati emessi dalla Società.

Per l'attività svolta dalla Società i reati di cui all'Art. 25-quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati) non risultano prospettabili.

A seguito dell'analisi preliminare i rischi concernenti i Delitti di Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e i Delitti contro la personalità individuale (artt. 25 quater1 e quinquies d.lgs. 231/01), nonché i Delitti di Razzismo e la Xenofobia (Art. 25- terdecies del d.lgs. 231/01), sono state considerate astrattamente ipotizzabili, per le quali tuttavia è stato espresso un giudizio di rischio residuale dal punto di vista della concreta realizzazione delle stesse all'interno della Società.

In ragione di ciò, rispetto a dette fattispecie di reato, non è stata effettuata la successiva analisi di dettaglio volta a determinare l'area della Società nel cui ambito i rischi-reato potrebbero configurarsi ed i relativi livelli di controllo.

Tuttavia, occorre osservare che in relazione alle seguenti fattispecie di reato e per il reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/01) sono stati inseriti specifici principi di comportamento nel Codice Etico adottato dal Società e talune condizioni generali di acquisto di servizi o in caso di subappalto.

Si ribadisce che ciascuna tipologia di reato ricompresa nel D.Lgs. 231/01 è presa in considerazione nel Codice Etico adottato dalla Società, il quale stabilisce i valori e le norme di comportamento cui ciascun soggetto che opera per conto della stessa deve attenersi. Pertanto, tali valori e norme di comportamento sono altresì finalizzati ad evitare e stigmatizzare il verificarsi di condotte astrattamente integranti le fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Natura e funzioni

L'art.6, comma 1 lett. b) del Decreto pone come ulteriore condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, chiamato a:

i. valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dall'ente e alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;

ii. vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'ente con quanto previsto dal Modello;

iii. curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta; sia attraverso una fase successiva di verifica della idoneità delle modifiche proposte.

Secondo il dettato normativo, l'Organismo deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non deve incorrere in omessa o insufficiente vigilanza e deve essere destinatario degli obblighi di informazione previsti dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione salvo nei casi espressamente previsti di seguito.

L'Organismo di Vigilanza opera, per lo svolgimento dei suoi compiti, attraverso le risorse che allo stesso vengono assegnate da BIODERMOL AMBIENTE e le risorse a disposizione di quest'ultimo nella supervisione di tutti i procedimenti di vigilanza e di continuo adeguamento delle aree "sensibili" descritte nella Parte speciale del presente Modello.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie attività, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni. BIODERMOL AMBIENTE ha regolato come segue il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

8.2 Nomina, composizione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dell'Organismo di BIODERMOL AMBIENTE spetta al Consiglio di Amministrazione, il quale sceglie i membri tra i soggetti che siano dotati dei requisiti richiesti dal Decreto e meglio specificati nel successivo paragrafo 8.3.

In considerazione delle dimensioni aziendali, del numero di attività sensibili in cui la Società è impegnata e della concretezza ed entità dei rischi, BIODERMOL AMBIENTE ha deciso di nominare, con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 23.12.2021~~,~~ un **Organismo di Vigilanza monocratico** composto da un membro esterno alla società, con funzione di vigilanza e controllo in ordine all'efficacia, al funzionamento e all'osservanza del Modello.

Si dovrà trattare di un soggetto dotato di un "bagaglio di strumenti e tecniche che l'organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata …", in grado di interpretare sul piano aziendale fenomeni, transazioni, comportamenti regolati (anche) da norme penali; coerentemente con quanto indicato nelle Linee Guida di Confindustria del giugno 2021 Linee Guida di Confindustria, si richiederà che l'ODv "*…abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Infatti, la disciplina in argomento ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del modello è prevenire la realizzazione di reati. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna.".*

Si dovrà trattare di soggetto che abbia specifiche capacità e competenze soprattutto in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro (ed in tale senso è previsto che venga richiesto un idoneo curriculum).L'Organismo di Vigilanza deve essere:

1. autonomo[8];
2. indipendente[9];
3. professionalmente attrezzato e competente[10];
4. dotato del prerequisito della onorabilità[11].

---

[8] **Autonomia -** L'Odv deve avere, anzitutto, un'autonomia decisionale, che concerne l'aspetto più propriamente funzionale. È necessario che l' Odv sia libero di autodeterminarsi nelle sue scelte operative e di agire di conseguenza, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle sue funzioni L'Odv deve cioè essere svincolato da lacci e riporti funzionali ed organizzativi. Il che è dire che l'autonomia, innanzitutto, va misurata verso coloro che vantano, individualmente o collegialmente, poteri gestori rispetto alla attività dell'impresa sociale.
L'OdV deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi, in modo da non essere coinvolto in alcun modo nell'esercizio di attività operative, né partecipe di decisioni gestorie. Per questo devono essergli riconosciuti dall'organo gestorio autonomi poteri di iniziativa e di controllo (sul punto si veda oltre).

9 **Indipendenza** – L'indipendenza, benché non indicata espressamente dal D.Lgs. citato, si ricava, in via di interpretazione, dal principio di effettività del controllo giacché tale requisito sembra assurgere a condizione necessaria di non soggezione ad alcun vertice aziendale. L'assenza di condizioni di "soggezione" nei confronti dei vertici operativi della società, da una parte, ed il mancato svolgimento in funzioni operative, dall'altra, rappresentano, in buona sostanza, due elementi essenziali e concorrenti per lo svolgimento di un controllo penetrante sull'efficace attuazione del modello.
Per avere e conservare indipendenza dall'organo gestorio deve essergli riconosciuta una adeguata dotazione di risorse umane e patrimoniali. Le Linee Guida di Confindustria per rafforzare l'imparzialità e la possibilità di operare, suggerisce di collocare l'OdV, all'interno dell'organigramma, nella più elevata posizione di staff, in modo tale da consentire un riporto diretto verso il CdA.

10 **Professionalità** – Essa viene richiesta al fine di garantire le capacità di azione in un contesto che richiede approfondite capacità di valutazione e gestione dei rischi, conoscenze di analisi delle procedure, di organizzazione aziendale, di finanza, di revisione e di gestione, di diritto civile e penale e di pratica professionale. Si tratta quindi di raggruppare una serie di competenze specialistiche e al contempo assai diversificate. Il requisito di professionalità va considerato intimamente connesso con l'autonomia, nel senso che la mancanza ovvero carenza di professionalità pregiudica inevitabilmente l'autonomia di giudizio. Conviene chiarire che uno degli aspetti cardine di questo requisito è costituito dalla formazione sia preliminare rispetto al conferimento dell'incarico sia successiva per il mantenimento del requisito nel tempo; formazione il cui compito è quello di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del modello da parte anche dell'Odv (con la necessità di differenziazione 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; è necessario prevedere il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione (e si tratta di un requisito essenziale per far ritenere l'idoneità del Modello 231).

Tali elementi debbono essere tutti presenti contemporaneamente e mantenersi inalterati nel tempo per tutta la durata dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti richiesti dal Decreto compatibilmente alla posizione giuridica del soggetto prescelto se interno alla società, mentre nel caso sia scelto un soggetto esterno lo stesso dovrà necessariamente essere individuato tra persone con comprovate capacità e conoscenze in materia economica e/o giuridica e/o in processi organizzativi/di qualità.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

Il Consiglio di Amministrazione può, peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui siano venuti meno - se membro interno nel rispetto di un'adeguata valutazione della posizione del soggetto prescelto- i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità o ancora quando la valutazione periodica ne abbia constatato la reale necessità.

8.3 Requisiti di nomina, cause di ineleggibilità, di decadenza e rinuncia

Possono essere nominati membri dell'OdV i soggetti in possesso delle professionalità necessarie per l'espletamento delle funzioni e/o che abbiano maturato specifica esperienza. In particolare, le competenze richieste afferiscono alle materie giuridiche, economiche, finanziarie e alle scienze organizzative e aziendalistiche (con particolare attenzione anche alle competenze specifiche in materia di audit e di fraud examination).

I membri dell'Organismo possono ricoprire funzioni o cariche in ambito aziendale, purché queste non comportino a titolo individuale poteri gestionali di amministrazione attiva incompatibili con l'esercizio delle funzioni dell'Organismo.

Costituiscono **cause di ineleggibilità** dei componenti dell'OdV:

1. la condanna, anche in primo grado, o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. la condanna, anche in primo grado, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

---

[11] **Onorabilità** – A tutt'oggi l'unico provvedimento giurisdizionale che esamina l'idoneità di Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 d.lg. 231/2001, adottati prima della commissione del reato, è l'ordinanza cautelare del Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Milano (dott.ssa Secchi) dd. 20 settembre 2004, depositata il 9 novembre 2004. Il Tribunale di Milano nell'ordinanza del 9 settembre 2004 ha precisato: "Se l'organo di vigilanza deve, pur se organo interno alla società, essere indipendente ed in grado di controllare non solo i dipendenti, ma anche i direttori e gli amministratori dell'ente, appare veramente eccessivo pretendere, perché operi la causa di ineleggibilità, che nei confronti del soggetto che si vorrebbe nominare sia stata emessa una sentenza di condanna e che la sentenza sia diventata irrevocabile: potrebbe cioè nominarsi quale membro dell'organo di vigilanza un soggetto condannato – seppure con sentenza non irrevocabile - per corruzione, per truffa aggravata ai danni di ente pubblico, per frode fiscale ovvero un soggetto nei confronti del quale sia stata emessa sentenza di patteggiamento divenuta irrevocabile ad esempio per gravi fatti corruttivi." Cioè a dire che il regolamento dell'Odv deve prevedere come specifica clausola di ineleggibilità non solo la condanna con sentenza definitiva per alcuno dei reati rientranti nel catalogo 231, ma anche la sentenza di patteggiamento e la condanna in primo grado.

3. la condanna anche in primo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per reati contro la pubblica amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
4. la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
5. l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto d'interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza, impegnandosi, per il caso in cui si verificasse una delle predette situazioni – e fermo restando in tale evenienza l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione –, a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, onde consentire la sostituzione nell'incarico.

Costituiscono **cause di decadenza** dei componenti dell'OdV:

1. la condanna in primo o secondo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt.444 e ss. c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. la condanna in primo o secondo grado a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. la condanna in primo o secondo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt.444 e ss. c.p.p. per reati contro la pubblica amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
4. la condanna definitiva per uno dei reati del catalogo 231;
5. la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
6. l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;
7. l'omessa comunicazione di una situazione di incompatibilità o di conflitto di interessi con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza o la violazione, in tali ipotesi dell'obbligo di astensione.

L'Organismo di BIODERMOL AMBIENTE ha durata triennale; può essere rinominato e rimane comunque in carica fino all'accettazione degli eventuali successori.

La **cessazione dalla carica** è determinata -oltre che dalla scadenza del periodo di durata- da rinuncia, decadenza, revoca o impedimento permanente, e, per quanto riguarda i membri interni alla Società nominati in ragione della funzione aziendale ricoperta, dal venir meno della titolarità di tale funzione.

La rinuncia da parte dei membri/del membro dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

In caso di Organismo collegiale, la rinuncia ha effetto immediato, se rimane in carica la maggioranza dei membri dell'Organismo o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'Organismo si è ricostituita, in seguito all'accettazione dei nuovi membri.

In caso di Organismo monocratico, questi rimane in carico fino alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'incarico conferito a uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa.

Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- un grave inadempimento ai propri doveri/funzioni, così come definiti nel Modello;
- la condanna della Società, ai sensi del Decreto, anche con provvedimento non ancora passato in giudicato, motivato sulla base della "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo;
- il verificarsi di una delle cause di decadenza;
- la violazione del divieto di comunicazione e diffusione delle informazioni notizie, dati, atti e documenti acquisiti nell'esercizio delle proprie attività, fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti dal Modello e dalle disposizioni vigenti.

In caso di cessazione per qualunque causa di un membro dell'Organismo collegiale, il Consiglio di Amministrazione provvede senza ritardo alla sua sostituzione con un'apposita delibera. In tal caso, il componente sostituto dura in carica fino alla scadenza degli altri membri dell'OdV.

In caso di cessazione del Presidente dell'Organismo Collegiale, le relative funzioni sono assunte, fino all'accettazione del nuovo Presidente, dal membro più anziano.

In caso di cessazione per qualunque causa del membro dell'Organismo di Vigilanza monocratico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza ritardo alla sua sostituzione con un'apposita delibera; l'Organismo dura in carica fino alla nomina dell'Organismo successore.

8.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

1) sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
2) sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello, in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società in modo tale da consentire l'efficacia dell'esercizio delle funzioni previste nel Modello.

Per ogni esigenza, necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza dispone delle adeguate risorse finanziarie sulla base di un preventivo annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso.

La necessità di garantire una tempestiva attività di prevenzione dei reati rimane in ogni caso prioritaria e, in presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti il proprio potere di spesa, con l'obbligo di dare immediata informazione al Consiglio di Amministrazione.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. Il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento poiché è del Consiglio di Amministrazione la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello. Il Consiglio di Amministrazione ha comunque facoltà di delegare i suoi compiti ad uno o più dei suoi membri.

All'Organismo di Vigilanza dovranno essere segnalate tutte le informazioni come meglio specificato al successivo paragrafo 8.5 del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti alla segretezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio della loro funzione o attività.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi di funzione e di controllo esistenti in BIODERMOL AMBIENTE.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, in particolare nel reperimento di documentazione e di informazioni senza necessità di alcun consenso preventivo e senza che alcun tipo di ostacolo possa essere opposto.

8.5 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

8.5.1 Reporting dell'Odv verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

1) la prima, su base continua, verso l'Amministratore Delegato~~,~~ al quale l'OdV si rivolgerà tempestivamente ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa a un'area sensibile di cui al d.lgs. 231/2001, qualora rilevi violazioni accertate del Modello, nonché ogni notizia un merito a reati presupposto della responsabilità 231 e in merito a fatti o atti in corso di esecuzione, che, se portati a compimento, potrebbero perfezionare un reato rilevante ai fini della responsabilità 231 o altra tipologia di reato comunque indicativa di rischio potenziale per la Società e di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito di comunicazione da parte dei Destinatari del Modello;

2) la seconda, su base annuale verso il Consiglio di Amministrazione, al quale l'OdV invierà un rapporto scritto sull'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi Sensibili, ecc.).

Inoltre, annualmente l'OdV presenterà agli Organi societari citati il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione andrà prontamente indirizzata a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad oggetto:

a) l'attività svolta dall'OdV;

b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV secondo le previsioni dello Statuto e del Regolamento.

Il Presidente del C.d.A. ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

8.5.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di tutte le segnalazioni e informazioni ritenute utili a tale scopo.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice etico nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia o ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni informazione riguardante:

- ✓ le criticità che emergono dalle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali a cui sono addetti;
- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da qualsiasi Autorità, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad esempio: provvedimenti disciplinari avviati e/o attuati nei confronti dei dipendenti);
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- ✓ le relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- ✓ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza, nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti, delle eventuali sanzioni erogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ✓ i prospetti riepilogativi dei contratti significativi sottoscritti dalla Società.

Deve essere, altresì, portato a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione di cui si è venuti a diretta conoscenza proveniente sia dai dipendenti che da terzi attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello e il Codice etico.

I responsabili delle Aree interessate dalle attività sensibili, come individuati nei protocolli di prevenzione, sono altresì tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta, secondo quanto previsto dal relativo protocollo aziendale.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta libera o mediante utilizzo del Modello di comunicazione, predisposto allo scopo, che viene riportato in Allegato 3 tramite apposita casella di posta elettronica dedicata organismodivigilanza@biodermol.it.

Chi volesse conservare l'anonimato può indirizzare le proprie segnalazioni anche a mezzo posta alla sede di BIODERMOL AMBIENTE SRL in Lavis, via G. di Vittorio n. 91 con l'indicazione *RISERVATO ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA* oppure presso lo studio professionale dell'Organismo di Vigilanza *Avv.Paolo Demattè Via Santa Maria Maddalena,1 38112 TRENTO .*

L'Organismo di Vigilanza garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione assicurando, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere nel solo caso di informativa relativa alla commissione di specifici reati.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito, previa autorizzazione scritta dell'OdV, esclusivamente all'Amministratore Delegato.

8.5.3 Invio informazioni su modifiche dell'organizzazione aziendale all'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza dovranno essere inoltre comunicate le **seguenti informazioni**:

- ✓ le notizie relative a cambiamenti organizzativi (es. organigrammi, procedure);
- ✓ gli aggiornamenti del sistema delle deleghe dei poteri;
- ✓ le significative o atipiche operazioni interessate alle aree di rischio individuate nella Parte Speciale;
- ✓ i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente di rischio;
- ✓ copia dei verbali di riunione del Consiglio di Amministrazione;
- ✓ copia delle comunicazioni di qualsivoglia Autorità di Vigilanza (per esempio l'Autorità garante per la concorrenza del mercato, l'Autorità garante per la protezione dei dati personali, ecc.).

8.6 Whistleblowing

Per "whistleblowing" si intende una segnalazione pervenuta ad un soggetto incaricato da parte di un interlocutore della Società o che sia entrato in contatto con la Società per motivi connessi all'attività della stessa (ad es. consulenti, tirocinanti, volontari, azionisti, ecc. cfr. art. 3 D.Lgs. 24/2023), che denunci condotte illecite rilevanti ai sensi dell'art 6 comma 2 bis del

decreto lgs 231/2001 di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con la Società[12]. Questo strumento consente di realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni.

La Società , in considerazione dei recentissimi sviluppi normativi, per conformarsi alla normativa Whistleblowing contenuta nel d. lgs 24/2023, intende informare i propri interlocutori perchè si attivino per contrastare l'illegalità , segnalando i fatti e gli eventi potenzialmente illeciti o le irregolarità di cui siano venuti a conoscenza.

A tale scopo:

- è stato individuato un canale di interno segnalazione, con specifico incarico attributo all'Odv monocratico 231;
- è stata predisposta specifica informativa sulle modalità di utilizzo e funzionamento del canale interno di segnalazione;
- è stato redatto un protocollo specifico, parte integrante del Modello, che regolamenta quanto previsto dal dettato normativo in materia di gestione delle segnalazioni (cfr. PR WH 01 "WHISTLEBLOWING POLICY");
- è stato implementato il sistema disciplinare, prevedendo sanzioni ad hoc per le violazioni connesse al sistema whistleblowing.

Per la gestione delle segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa, BIODERMOL AMBIENTE ha dato incarico all'Organismo di Vigilanza, il quale agirà in modo da garantire diligente seguito alle segnalazioni ricevute attraverso il canale di segnalazione predisposto e da garantire altresì i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i (artt. 4 e 5 D. Lgs. 24/2023).

È stata predisposta specifica informativa rivolta a tutti i destinatari del Modello e in generale a tutti i soggetti previsti all'art. 3 D.Lgs. 24/2023, avente ad oggetto le modalità di utilizzo e il funzionamento del canale di segnalazione, oltre che le necessarie informazioni in materia di trattamento dei dati personali dei segnalanti e delle sanzioni previste in caso di violazioni relative al sistema whistleblowing.

---

[12] Possono effettuare una segnalazione:

- i dipendenti, i lavoratori autonomi, i titolari di un rapporto di collaborazione, i volontari e i tirocinanti anche non retribuiti che svolgono la propria attività lavorativa presso FS SpA;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso enti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso FS SpA; gli azionisti e le persone di FS SpA con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tali soggetti segnalano informazioni sulle violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

L'informativa è pubblicata sul sito Web della società. Viene inoltre inviata gli indirizzi di posta elettronica dei Responsabili di Area per la successiva diffusione periferica e nei contratti con soggetti terzi è inserita una specifica clausola informativa con indicazione per prendere visione dell'Informativa stessa.

Oltre ai canali di segnalazione, chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti ritenuti non in linea con quanto previsto dal presente Modello è tenuto comunque a darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza.

8.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al data base è riservato esclusivamente all'OdV.

E' consentito esclusivamente all' Amministratore delegato richiedere con motivata istanza scritta di prendere visione di detti documenti e atti. L'istanza va indirizzata al Presidente di ODV che provvederà alla relativa autorizzazione in caso di fondatezza delle richiesta.

Segue un elenco esemplificativo delle informazioni particolari da conservarsi nel database:

i. ogni informazione utile riguardante le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;

ii. i prospetti riepilogativi degli appalti dei quali la Società è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;

iii. le notizie e la documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;

iv. le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;

v. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;

vi. le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello o del Codice di Etico, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;

vii. i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi o omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;

viii. il sistema aggiornato di deleghe e procure;

ix. in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, i documenti rilevanti e gli eventi di rilievo quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: documenti di valutazione dei rischi, budget e piano avanzamento, nomine

RSPP e medici competenti, nuove nomine, lista infortuni, verbale incidente, ispezioni particolari, procedure d'emergenza, ecc.

x. I documenti del Sistema Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza sul Lavoro.

Su nomina del Titolare del trattamento l'ODV monocratico assume, per quanto attiene alla gestione della casella e-*mail*, delle segnalazioni e dell'archivio cartaceo e/o informatico, la qualifica di responsabile esterno del trattamento ex art. 28 GDPR[13], garantendo un *backup* dei dati con cadenza almeno semestrale.

I dati informatici e cartacei sono protetti secondo le modalità previste dal Regolamento Europeo n. 2016/679.

8. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello.

In particolare:

- ✓ il Modello è pubblicato mediante affissione in bacheca aziendale e invio ai singoli indirizzi di posta elettronica dei Destinatari, pubblicazione che comunque deve essere comunicata ai dipendenti, nonché ai fornitori, collaboratori e, più in generale, a qualsiasi soggetto che agisce in nome e per conto della società. In particolare, tutti i dipendenti (compresi i nuovi assunti) sono chiamati a sottoscrivere una dichiarazione attestante la presa visione del Modello stesso;
- ✓ i contratti con fornitori, collaboratori, partner commerciali e, più in generale, con tutti i soggetti estranei che operano in nome e per conto della società, devono essere rivisti in modo da prevedere una clausola che faccia esplicito riferimento al Modello, al Codice etico e al Decreto la cui inosservanza potrà costituire fonte di inadempimento delle obbligazioni contrattuali disciplinate;
- ✓ gli ordini di servizio e le comunicazioni sono distribuiti a tutti gli interessati;
- ✓ le procedure sono comunicate a tutti gli interessati.

---

[13] Non ci sono precisazioni sul ruolo e le responsabilità dell'**Organismo di Vigilanza** (ODV) in ambito **privacy**, alla luce del Regolamento Europeo 2016/679. Il Garante per la Privacy non si è espresso in modo esplicito sull'argomento, ma nel Provvedimento del 19 luglio 2018 [9040242], nel fornire un parere "su uno schema di decreto volto a dare attuazione alle disposizioni del D.lgs. 81/08 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito delle articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché delle strutture del Ministero dell'interno destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica" afferma che "il sistema delle responsabilità in tema di salute e sicurezza dei lavoratori ivi delineato abbia rilevanza ai soli fini degli adempimenti in materia di salute e sicurezza dei dipendenti, restando salva la titolarità dei relativi trattamenti e l'imputazione delle eventuali conseguenti responsabilità in capo all'amministrazione interessata". Di conseguenza appare evidente una propensione verso l'inquadramento dell'ODV, in ambito privacy, come responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR, visto che la titolarità dei trattamenti rimane in capo all'amministrazione interessata. In questo caso, non ci sarebbe bisogno di alcuna informativa, o consenso al trattamento dei dati, bensì, un accordo specifico come prescritto dall'art. 28 del Regolamento UE contenente tutte le prescrizioni cautelative.

In particolare, il sistema d'informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

i. LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti e ai soggetti che per la prima volta ricoprono una carica sociale, invece, è consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

ii. LA FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1) Top management, componenti dell'OdV e degli Organi Sociali;
2) Dipendenti che operano in aree sensibili;
3) Dipendenti che non operano in aree sensibili.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello di organizzazione gestione e controllo, delle singole fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione è modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'OdV. Sono previsti, ai fini dell'attestazione della frequenza, test scritti di verifica del livello di apprendimento; i relativi questionari sono archiviati a cura del Responsabile del SGI e posti a disposizione dell'Odv.

All'OdV è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

L'Ente erogante è tenuto a raccogliere in apposito dossier, a cura dello stesso archiviato, le evidenze oggettive degli interventi formativi erogati.

iii. INFORMAZIONE AI CONSULENTI E AI PARTNER

I Consulenti e i Partner sono informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001 sulla base di regole procedurali.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

Affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 possa avere efficacia esimente per la Società, deve prevedere, come indicato dall'art. 6, comma 2, lett. e), art 6, comma 2-bis, lett. d) e dall'art. 7, comma 4, lett. b), *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*" stesso.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individuano in:

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

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore) e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

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

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

In ogni caso deve comunque essere assicurato il **diritto di difesa** al soggetto al quale sia stato contestato l'addebito.

La Società ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche 'Sistema Disciplinare') volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è conforme al disposto dell'art. 7 della L. n. 300, del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per i destinatari che siano legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (Amministratori, membri dell'Organismo di Vigilanza e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

9.1 Funzione del Sistema Disciplinare.

Sono passibili di sanzione le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" e dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o operanti in nome e/o per conto della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Rimane naturalmente salva la facoltà della Società di applicare le sanzioni previste dalle Leggi in materia e dalle prassi aziendali con riferimento a condotte non rilevanti per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

9.2 Struttura, Elaborazione e Adozione del Sistema Disciplinare

Fermo restando che per la completa disciplina è stato elaborato un documento a sé stante il cui contenuto, nella sua interezza, coincide con il presente capitolo e che costituisce parte integrante del Modello, il Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti, nonché pubblicato sulla intranet aziendale, è affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

9.3 I Soggetti destinatari del Sistema Disciplinare

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello ex D.lgs. 231/01 stesso.

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

9.3.1 Gli amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nelle Procedure ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione c.d. "apicale". Fanno parte di questa categoria le 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 i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto). In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società. Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

9.3.2 Gli altri soggetti in posizione "apicale"

Sono ritenuti soggetti in "posizione apicale" gli Amministratori.

9.3.3 I dipendenti

Come già specificato, il Decreto prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti o anche soggetti al potere datoriale della società in forza di un rapporto di somministrazione (es. dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, lavoratori in somministrazione etc.; di seguito, anche i "**Dipendenti**").

9.3.4 I membri dell'Organismo di Vigilanza

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da c.d. membri degli organi di controllo.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- ✓ i membri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

9.3.5 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati "**Terzi Destinatari**").

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- ✓ tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, etc.);
- ✓ i collaboratori a qualsiasi titolo, tra i quali rientrano anche i soggetti che prestano in favore della Società la loro professione in modo continuativo (c.d. "incarichi professionali");
- ✓ i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- ✓ i fornitori ed i partner.

9.4 Le Condotte Rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva o delle condizioni contrattuali, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato dalla Società e dei suoi elementi costitutivi.

Le possibili violazioni.

Sono di seguito indicate le violazioni disciplinarmente rilevanti:

A. violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;

B. violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico che espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;

C. violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

D. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;

E. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure o alle istruzioni operative della Società o delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;

F. inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;

G. inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;

H. omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;

I. commissione di uno dei Reati.

Sono, inoltre, indicate le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente disciplinarmente rilevanti catalogate secondo un ordine crescente di gravità:

J. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti K, L e M;

K. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti L e M;

L. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto M;

M. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

N. violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la elusione fraudolenta del Modello (anche nella forma del tentativo di elusione), nonché la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D. Lgs. n. 231/01 in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 stesso, o di violazioni del Modello, ossia violazione delle disposizioni e della policy aziendale in tema di modalità di gestione di segnalazioni ai sensi del D.Lgs 24/2023.

In particolare sono sanzionabili disciplinarmente i soggetti che, a seguito dell'attività di indagine svolta dall'Organismo di Vigilanza, siano ritenuti responsabili per le seguenti condotte (art. 21 D.Lgs. 24/2023):

- mancata predisposizione e/o manutenzione dei canali di segnalazione ex art. 6, comma 2 bis lett. d) del D. Lgs. 231/2001, ovvero loro inadeguatezza alle finalità prescritte;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- adozione di procedure non conformi a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 D.Lgs. 24/2023 o non idonee;
- mancato rispetto della procedura con conseguente omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

- mancato rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente legati alla segnalazione e/o mancata predisposizione di strumenti adatti ad evitare tali atti (art. 17 D.Lgs. 24/2023);
- adozione di comportamenti di ostacolo alle segnalazioni, anche tentati;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza (art. 12 D.Lgs. 24/2023);
- la diffusione dell'identità di colui che effettua una segnalazione ai sensi della legge, salvo che costituisca atto dovuto in base a norme di legge e/o di contrattazione, ovvero adempimento di un dovere e/o di un ordine legittimo della pubblica autorità;
- le condotte di chi pone in essere segnalazioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (art. 16 D.Lgs. 24/2023);

l'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (art. 16 D.Lgs. 24/2023);

Costituisce altresì motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori la violazione delle disposizioni in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del Nuovo Codice Privacy 2018 (D.Lgs 196/2003 Coordinato con il D.Lgs 101/2018) e del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

9.5 Sanzioni previste e categorie di destinatari

Sono indicate con riguardo a ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di Destinatari.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la **gravità** dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- ✓ i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- ✓ la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- ✓ l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- ✓ la prevedibilità delle conseguenze;
- ✓ le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La **recidiva** costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave, nei limiti delle previsioni della contrattazione collettiva, ove applicabile.

In ogni caso le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

9.6 Procedimento disciplinare

È disciplinato il procedimento d'irrogazione e applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, regolando, per ognuno:

1. la fase della contestazione della violazione all'interessato;
2. La relativa controdeduzione da parte del soggetto a cui la sanzione è stata comminata
3. la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e dell'Amministratore Delegato rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al management aziendale.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali applicabili.

9.7 Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti soggetti ai CCNL applicati dalla Società delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e del Codice Etico costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali norme speciali applicabili e successive modifiche e/o integrazioni, sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL di riferimento e, precisamente:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa pecuniaria fino a 4 ore di retribuzione;

d) la sospensione fino a 10 (dieci) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;

e) licenziamento con preavviso per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo soggettivo, ai sensi dell'art. 7, della legge 300 del 20 maggio 1970 e del vigente CCNL);

f) licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (giusta causa).

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, la società – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore / lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

È intesa l'applicabilità di tutte le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 e successive modifiche e/o integrazioni in materia di procedimento disciplinare. Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la prescrizione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti all'interno della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

I comportamenti che costituiscono violazione sono i seguenti:

1. **richiamo verbale**: nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, al precedente capitolo "Le Condotte Rilevanti" e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza anche esterna;

2. **ammonizione scritta:** nei casi in cui il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste con una ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale. Incorre nel medesimo provvedimento il lavoratore che, nell'esercizio delle proprie attività, adotti un comportamento non conforme a quanto prescritto, con l'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione, o dai superiori, nonché adotti un comportamento negligente non grave o ometta la segnalazione o tolleri irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;

3. **multa pecuniaria** non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, quando il lavoratore risulti recidivo nel violare le procedure previste con una ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale e con il successivo rimprovero scritto.

4. **sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni** quando il lavoratore che ponga in atto comportamenti che, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per

recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza rispetto alla punibilità con sanzioni inferiori. Incorre nel medesimo provvedimento il lavoratore che, nell'esercizio delle proprie attività, adotti un comportamento non conforme a quanto prescritto, avente riflessi negativi per l'azienda o per i terzi, con l'inosservanza ripetuta o di una certa gravità delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dall'Alta Direzione o dai superiori, nonché adotti un comportamento negligente grave o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi o ometta la segnalazione o tolleri gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;

5. **licenziamento con preavviso per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (giustificato motivo)** quando il lavoratore che effettui una violazione delle disposizioni interne e delle regole comportamentali, delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;

6. **licenziamento senza preavviso (per giusta causa)** quando il lavoratore che adotti un comportamento di gravità tale (o per dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, per quanto riguarda nello specifico le previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, saranno applicate tenuto conto di quanto sancito dalle Leggi in materia e dalle prassi aziendali, nonché tenendo conto di:

a) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

b) comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge.

c) mansioni del lavoratore;

d) posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

e) altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Rimane naturalmente salva la facoltà della Società di applicare le sanzioni previste dalle Leggi in materia e dalle prassi aziendali con riferimento a condotte non rilevanti per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Ai fini della determinazione della recidiva, con specifico riferimento alle condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, si considerano soltanto le sanzioni disciplinari inflitte nel corso degli ultimi due anni.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e policy interne e dalle regole comportamentali da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato a:

a) livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;

b) eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

c) grado di intenzionalità del suo comportamento;

d) gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta a seguito della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al management aziendale.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte, per condotte rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, è l'Amministratore Delegato - per quest'ultimo le eventuali sanzioni sono applicate dal Cda- il quale stabilirà le sanzioni anche tenendo conto delle eventuali segnalazioni di all'Organismi di Vigilanza, in base a quanto definito dalle singole disposizioni di legge (a titolo esemplificativo D. Lgs. 231/2001, D. Lgs. 81/2008).

Restano ferme tutte le prescrizioni in termini di rispetto dell'iter Disciplinare previsto da Legge, CCNL e prassi aziendali.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del modello di organizzazione, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

9.8 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico, la Società applica nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL per i dirigenti e dalla relativa giurisprudenza.

Per i Dirigenti con mansione apicale eventuali contestazioni da muovere con relative sanzioni da comminare in seguito a violazione delle previsioni del Modello ex D.Lgs. 231/2001, dovranno essere decise dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Amministratore Delegato, informando i Presidente dell'organismo di vigilanza e il Presidente del consiglio di Amministrazione avendo cura di tutelare gli interessi dell'azienda senza pregiudicarne l'immagine.

9.9 Misure nei confronti degli Amministratori

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni previste dal presente disciplinare da parte di un amministratore saranno applicate le seguenti sanzioni:

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

Qualora la violazione sia contestata ad un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti apicali o per i dipendenti, descritti nei paragrafi precedenti

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione che adotterà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

9.10 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

9.11 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori informa il Collegio Sindaco Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

9.12 Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti, dei Partner e Terzi Destinatari in Genere

Ogni violazione da parte delle Società di Service, dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o del Codice Etico agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell’ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l’applicazione delle misure sopra indicate.

9.12 Il titolare del potere sanzionatorio

Per i fatti e atti rilevanti ai sensi del Decreto titolare del potere sanzionatorio è il Consiglio di Amministrazione.

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito il parere del superiore gerarchico sulla natura della condotta segnalata, il Consiglio di Amministrazione deve deliberare l'irrogazione della sanzione, civilistica o disciplinare, e l’Amministratore Delegato, o in assenza, lo stesso Consiglio di Amministrazione, applicherà la sanzione deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costanti verifiche e valutazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza con la partecipazione della Direzione.