



MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA

OMYA S.p.A. AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

artt. 6 e 7 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300”

Parte Generale

Revisione	Data	Descrizione
5	10/09/2020	Revisione generale dei contenuti alla luce della novità normative intervenute a far data dall’ultimo aggiornamento
4	19/04/2019	Revisione generale dei contenuti alla luce della novità normative intervenute a far data dall’ultimo aggiornamento
3	30/03/2016	Revisione generale del Modello Organizzativo alla luce del rinnovato <i>risk assessment</i> e delle fattispecie di reato previste dalle leggi 186/2014, 68/2015 e 69/2015
2	26/07/2013	Inserimento dei reati di corruzione tra privati e di impiego di immigrazione clandestina ed altri aggiornamenti
1	02/04/2012	Inserimento del D.Lgs. 121 del 7/7/2011 nella Parte V “Reati in materia ambientale” ed altri aggiornamenti
0	26/03/2009	Prima emissione del “Modello Organizzativo adottato da Omya S.p.a. ai sensi del D.Lgs. 231/2001”



INDICE

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI
2. PREMESSA
3. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO
4. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231
5. I PARAMETRI DI RIFERIMENTO: LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA
6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI OMYA
7. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
8. IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE
9. POLICIES, PROCEDURE E PROTOCOLLI
10. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE
11. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI
12. IL CODICE ETICO
13. IL CANALE DI WHISTLEBLOWING
14. IL SISTEMA SANZIONATORIO
15. L'ORGANISMO DI VIGILANZA
16. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO
17. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

ALLEGATO 1_ IL CODICE DISCIPLINARE

PARTE SPECIALE

- I** I REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24 E 25 D. LGS. 231/2001)
- II** I REATI SOCIETARI (ART. 25 *TER* D. LGS. 231/2001)
- III** I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ARTT. 25 *SEPTIES*, 25 *QUINQUIES* E 25 *DUODECIES* D. LGS. 231/01)
- IV** I REATI IN MATERIA AMBIENTALE (ART. 25 *UNDECIES* D. LGS. 231/2001)
- V** I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25 *OCTIES* D. LGS 231/2001)
- VI** I REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, IL REATO DI “*INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA*”, I REATI TRANSNAZIONALI (ARTT. 24 *TER* E 25 *DECIES* D. LGS. 231/2001 E 10 DELLA LEGGE N. 146/2006)
- VII** I REATI TRIBUTARI



1. DEFINIZIONI

Il corpo del presente documento contiene un insieme articolato di termini convenzionali, di cui di seguito si riportano le definizioni.

“**Aree a rischio**” le attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati contemplati dalla normativa e richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001;

“**Società**” e/o “**Omya**”: Omya S.p.A., con sede in Milano, via Cechov, n. 48, filiale italiana del Gruppo Omya AG;

“**Codice Etico**”: lo specifico documento che formalizza i valori fondanti e i principi generali di comportamento vigenti all’interno di Omya S.p.A.;

“**Codice Disciplinare**”: lo specifico documento contenente il sistema disciplinare adottato dalla Società per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

“**Dipendenti**” (nel seguito, anche “**Personale**”): i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti, nonché i dipendenti in regime di somministrazione di lavoro che prestano la propria attività (c.d. lavoratori interinali);

“**Destinatari**”: ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, tutti coloro che rivestono, nella Succursale, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto) e i dipendenti. Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Succursale, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque ad essa legati da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati (collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato);

“**D.Lgs. n. 231/2001**” o il “**Decreto**” o anche il “**Decreto 231**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300) e successive modifiche e integrazioni;

“**D. Lgs. n. 81/2008**” o solo “**TUS**”: Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro);

“**DVR**”: il Documento di Valutazione Rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.

“**Gruppo**”: il Gruppo Omya AG, intendendosi per tale la Holding Omya International AG con sede in Svizzera, Oftringen – Aargau, Baslerstrasse 42, e tutte le società da essa controllate in Italia e all’estero;

“**Linee Guida**”: linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 emanate dalle associazioni di categoria (es. Confindustria);

“**Modello di organizzazione, gestione e controllo**” o “**Modello**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Omya S.p.A. in ottemperanza del D. Lgs. n. 231/2001;



“Organismo di Vigilanza” o **“Organismo”** o **“OdV”**: l’organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e del Codice Etico, nonché al relativo aggiornamento, ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001;

“Pubblica Amministrazione” o **“Ente pubblico”**: a titolo esemplificativo, enti pubblici territoriali e non territoriali (Stato, Regione, Provincia, Comune, Camera di Commercio, ASL, Ispettorato del Lavoro, etc.); enti istituiti e regolamentati con legge dello stato; società con partecipazione pubblica totalitaria o prevalente; società controllate da società con partecipazione pubblica totalitaria o prevalente; concessionari di pubblico servizio;

“Soggetti Apicali” o **“Apicali”**: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Succursale (art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001);

“Subordinati”: indica i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei Soggetti Apicali, i quali devono eseguire in posizione subordinata e non le direttive di questi ultimi o che sono sottoposti alla loro vigilanza.



2. PREMESSA

Il presente documento illustra il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “**Modello**”) di Omya S.p.A. (nel prosieguo, “**Omya**” o “la **Società**”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito anche solo il “**D. Lgs. n. 231/2001**” o “**Decreto**”).

Omya è la filiale italiana del Gruppo Omya A.G. (di seguito, per brevità, solo il “**Gruppo**”), primario produttore globale di minerali per l’industria, principalmente fillers e pigmenti derivati dal carbonato di calcio e dalla dolomite e un distributore di prodotti chimici su scala mondiale. I più importanti mercati del Gruppo sono quello della carta, della plastica, delle vernici, dei rivestimenti, dei collanti, con prodotti destinati all’industria, all’edilizia, all’agricoltura, all’industria alimentare e a quella farmaceutica. Fondato nel 1884 in Svizzera, il Gruppo Omya ha ora una presenza globale in oltre cinquanta paesi del mondo, con oltre cento strutture industriali e commerciali e 6000 dipendenti.

La Società - e, in genere, il Gruppo multinazionale – si è da tempo dotata di codici di condotta e procedure di controllo, essendo sensibile all’esigenza di assicurare in modo sempre più efficiente condizioni di correttezza e di trasparenza nella gestione dell’attività d’impresa.

Nella medesima prospettiva la Società ha ritenuto di implementare quanto già in essere mediante la puntuale attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo in ottemperanza delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Omya S.p.A. ritiene che l’adozione di tale Modello, ancorché meramente facoltativo e non obbligatorio, possa costituire uno strumento efficace di ulteriore sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società [soci, amministratori, dipendenti, collaboratori e di tutti gli altri soggetti in qualche modo coinvolti nella attività dell’impresa (clienti, appaltatori, fornitori, Pubbliche Amministrazioni, soggetti contraenti)], affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività comportamenti corretti, nell’intendimento di prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati del Decreto.

I principi di deontologia aziendale riconosciuti come peculiari da Omya e dei quali viene pretesa l’osservanza, attraverso l’utilizzo delle procedure e dei controlli previsti nel presente Modello e meglio descritti nella sua parte speciale, sono stati riportati in un apposito **Codice Etico**, adottato, unitamente al Modello, dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Nell’attività di revisione e aggiornamento si è tenuto conto dei risultati delle attività di monitoraggio e vigilanza svolte con riferimento all’osservanza del Modello precedentemente vigente e delle modifiche legislative frattanto intervenute in materia di responsabilità amministrativa da reato ex D. Lgs. n. 231/2001.

3. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO

Prima di procedere alla descrizione dei principi contenuti nella presente Parte Generale, si ritiene opportuno precisare i criteri in base ai quali sono stati individuati e classificati i soggetti ai quali si applica il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (nel prosieguo, per brevità, anche il “**Modello**”).

In particolare, si è elaborata una tripartizione che distingue tra:

- **Destinatari**, quali soggetti nei confronti dei quali l’osservanza del Modello è assicurata attraverso il richiamo e l’eventuale esercizio dei poteri caratterizzanti la relazione datoriale o di poteri ad essa sostanzialmente assimilabili;



- **Altri Destinatari**, cui l'osservanza del Modello è richiesta all'atto della relativa nomina;
- **Terzi**, quali soggetti legati alla Società da rapporti contrattuali diversi dal rapporto di lavoro subordinato, nell'ambito dei quali sono sottoscritte apposite clausole a presidio dell'osservanza del Modello (es. Consulenti, Fornitori, Collaboratori esterni, Appaltatori, *Partners*).

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

4.1 L'introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato

In esecuzione della delega conferita dal Parlamento con la Legge 29 settembre 2000, n. 300, il Legislatore Delegato ha emanato, in data 8 giugno 2001, il D.Lgs. n. 231/2001, avente ad oggetto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Per effetto dell'entrata in vigore del Decreto, la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche è stata adeguata alle prescrizioni contenute in alcune Convenzioni Internazionali già sottoscritte dal nostro Paese¹.

Fino all'emanazione del Decreto, era normativamente escluso che una società potesse comparire nella veste di *imputato* nell'ambito di un processo penale.

Con l'introduzione del Decreto è stato superato il principio secondo cui “*societas delinquere non potest*” ed è stato introdotto, a carico degli enti (di seguito, per brevità, anche collettivamente indicati come gli “**Enti**” e singolarmente come l’“**Ente**”), un regime di responsabilità assimilabile ad una responsabilità penale che si affianca a quella della persona fisica che ha agito quale autore materiale del reato.

4.2. I presupposti oggettivi della responsabilità amministrativa da reato

L'art. 5 del Decreto individua i *criteri oggettivi di imputazione*, prevedendo tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato commesso dalla persona fisica all'ente:

- i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I soggetti fisici dal cui comportamento delittuoso deriva la responsabilità degli Enti sono identificati dall'art. 5, comma 1 del Decreto che - in virtù della teoria della c.d. immedesimazione organica - statuisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria

¹ In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.



- e funzionale nonché da persona che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

In riferimento ai soggetti di cui alla lettera a), al Legislatore non interessa che la posizione apicale sia rivestita “in via formale” ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche “di fatto” siano effettivamente di gestione e di controllo (devono essere esercitate entrambe, come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto). Inoltre, a mente del Decreto, la responsabilità dell’Ente sussiste anche se l’autore del reato non è stato identificato ma sicuramente rientra nella categoria dei soggetti di cui ai punti a) e b) dell’art. 5 del Decreto, oppure il reato sia estinto nei confronti del reo persona fisica per una causa diversa dall’amnistia.

L’“interesse” dell’Ente presuppone sempre una verifica *ex ante* del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il “vantaggio” che può essere tratto dall’Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*.

“Interesse” e “vantaggio” hanno ciascuno una specifica e autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere che una condotta interessata possa risultare a posteriori non affatto vantaggiosa (il presupposto normativo della commissione dei reati “*nel suo interesse o a suo vantaggio*” non contiene un’endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse a monte per effetto di un indebito arricchimento, in conseguenza dell’illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato *ex ante*, sicché l’interesse e il vantaggio sono in concorso reale: *ex plurimis*, Cass. Pen., Sez. IV, Sent. 9 agosto 2018, n. 38363).

L’Ente non risponde, di converso se le persone allo stesso riconducibili - siano esse in posizione apicale o meno - hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o dei terzi.

La responsabilità dell’Ente deve escludersi, altresì, «*qualora questo riceva comunque un vantaggio dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica, laddove risulti che il reo ha agito “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi [...] in tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio “fortuito”, come tale non attribuibile alla volontà dell’ente*» (Cass. Pen., Sez. VI, 2 ottobre 2006, n. 32627).

Il riferimento è a tutte quelle situazioni in cui, evidentemente, il reato commesso dalla persona fisica non è in alcun modo riconducibile all’Ente, poiché non realizzato neppure in parte nell’interesse di quest’ultimo (in tali ipotesi, il Giudice non è tenuto a verificare se l’Ente ha tratto o meno un vantaggio). Di converso, nell’ipotesi in cui l’autore del reato abbia commesso il fatto nel “prevalente” interesse proprio o di terzi e l’Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque la responsabilità dell’ente, salvo l’attenuante a effetto speciale prevista dall’art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto (ovvero, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,00).

4.3. I presupposti soggettivi della responsabilità amministrativa da reato

Gli artt. 6 e 7 del Decreto individuano i *criteri soggettivi di imputazione*, prevedendo forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell’Ente, giacché, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all’ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all’ente medesimo.

In tal senso, a mente dell’art. 6, comma 1, del Decreto nell’ipotesi in cui i fatti di reato siano addebitati ai Soggetti Apicali, l’Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire uno dei Reati Presupposto della specie di quello verificatosi;



- ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o per brevità "OdV" o anche "Organismo");
- il Reato Presupposto è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nel caso dei Subordinati, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere nell'ipotesi in cui la commissione del Reato Presupposto sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato disposto di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7 del Decreto). Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli.

In ultimo, va rilevato che, a mente dell'art. 23 del Decreto, l'Ente è responsabile anche nel caso:

- ✓ di inosservanza delle sanzioni interdittive, ovvero qualora, essendo stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva, l'Ente violi gli obblighi o i divieti ad esse inerenti;
- ✓ di reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

4.4. I reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti

La responsabilità amministrativa dell'Ente, tuttavia, non è "legata" alla commissione di qualsivoglia reato, ma può essere eventualmente configurata solo in relazione a quegli illeciti penali espressamente richiamati dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006.

Invero, in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, per configurare una responsabilità riconducibile all'Ente sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati c.d. presupposto (di seguito, per brevità, anche i "**Reati Presupposto**"), al verificarsi dei quali è connessa la responsabilità diretta dell'Ente.

Rispetto al nucleo originario di fattispecie rilevanti introdotto nel 2001, l'elencazione dei Reati Presupposto della responsabilità dell'Ente è stata notevolmente ampliata ed è in continua espansione².

Tra le ultime integrazioni del catalogo dei reati-presupposto, si segnalano:

- la Legge n. 3/2019, recante "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" (cd. Spazza Corrotti), che ha introdotto il "*Traffico di influenze illecite*" ex art. 346 bis cod. pen. (così come modificato dalla medesima novella legislativa) tra i reati presupposto di cui all'art. 25 del Decreto, nonché inasprito l'apparato sanzionatorio per l'ente in caso di commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione. Il provvedimento normativo in parola si segnala anche per aver reso perseguibili *ex officio* i delitti di "*Corruzione tra privati*" e "*Istigazione alla corruzione tra privati*";

² Invero, sotto un primo profilo si registra una forte spinta da parte degli organi comunitari; sotto un secondo profilo, anche a livello nazionale, sono stati presentate varie proposte finalizzate all'introduzione di ulteriori fattispecie rilevanti. Oltretutto, è stata anche vagliata (vedi, lavori della Commissione Pisapia) l'ipotesi di includere direttamente la responsabilità degli Enti all'interno del Codice Penale, con un conseguente mutamento della natura della responsabilità (che diverrebbe, a tutti gli effetti, penale e non più – formalmente - amministrativa) e l'ampliamento delle fattispecie rilevanti. Più di recente, sono state avanzate delle proposte di modifica al Decreto dirette a raccogliere i frutti dell'esperienza applicativa dello stesso e, in definitiva, dirette a 'sanare' alcuni aspetti che sono apparsi eccessivamente gravosi.



- la Legge n. 39/2019, recante la “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*”, che ha introdotto tra i reati presupposto le fattispecie di “*Frode in competizioni sportive*” e di “*Esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*”, richiamandole al nuovo art. 25 *quaterdecies* del Decreto;
- la Legge 18 dicembre 2019, n. 105, recante “*Misure urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica*”, che ha introdotto all’interno dei reati presupposto richiamati dall’art. 24 *bis* del Decreto la fattispecie di “*Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica*”, di cui all’art. 1 comma 11, della Legge 105/2019;
- il Decreto Legge n. 124/2019, conv. con mod. con Legge n. 157/2019, recante “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*” che ha introdotto tra i Reati Presupposto i delitti di “*Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti*”, “*Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici*”, “*Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti*”, “*Occultamento o distruzione di documenti contabili*”, “*Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte*” (di cui rispettivamente agli artt. 2, 3, 8, 10 e 11 del D.lgs. 74/2000).

Attualmente, i reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell’Ente sono riconducibili alle categorie indicate nella seguente tabella

Rif. D.Lgs 231/2001	Categoria di reato
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato
Art. 24 <i>bis</i>	Delitti informatici
Art. 24 <i>ter</i>	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione
Art. 25 <i>bis</i>	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25 <i>bis.1</i>	Delitti contro l’industria e il commercio
Art. 25 <i>ter</i>	Reati societari
Art. 25 <i>quater</i>	Reati con finalità di terrorismo ed eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
Art. 25 <i>quater. 1</i>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 <i>quinquies</i>	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25 <i>sexies</i>	Reati di abuso di mercato
Art. 25 <i>septies</i>	Reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro
Art. 25 <i>octies</i>	Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita, nonché, autoriciclaggio
Art. 25 <i>novies</i>	Delitti in materia di violazione del diritto d’autore
Art. 25 <i>decies</i>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria
Art. 25 <i>undecies</i>	Reati ambientali
Art. 25 <i>duodecies</i>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25 <i>terdecies</i>	Razzismo e xenofobia
Art. 25 <i>quaterdecies</i>	Frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse.
Art. 25 <i>quinquiesdecies</i>	Reati tributari
L. n. 146/2006	Reati transnazionali

Tanto chiarito, occorre evidenziare che a mente dell’art. 26 del Decreto, l’Ente è ritenuto responsabile dei reati sopra indicati (a eccezione delle fattispecie di cui all’art. 25 *septies* del Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo.



Si configura il tentativo di reato nel caso del compimento di atti idonei, diretti in modo non equivoco, a commettere un delitto se l'azione non si compie o l'evento non si verifica (cfr. art. 56 c.p.).

Nelle ipotesi di commissione dei delitti indicati nel Capo I del Decreto (artt. da 24 a 25 *quinquiesdecies*, a eccezione dell'art. 25 *septies* del Decreto 231) nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (quanto a importo) e, laddove applicabili, le sanzioni interdittive (quanto a durata) sono ridotte da un terzo alla metà (cfr. art. 26, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001).

L'irrogazione di sanzioni è, invece, preclusa nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (cfr. art. 26, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001). In tale circostanza, l'esclusione delle sanzioni si giustifica in ragione dell'elisione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'Ente e i soggetti che agiscono in nome e per conto dello stesso.

4.5. Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei Reati Presupposto, l'Ente potrà subire l'irrogazione di alcune sanzioni altamente penalizzanti.

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le tipologie di sanzioni applicabili (denominate amministrative), sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12 del Decreto): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "*per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille*", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene determinato dal Giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 del Decreto): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2, del Decreto):
 - ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - ✓ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - ✓ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'Ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L'art. 45 del Decreto, infatti, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, del Decreto in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.



Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

In generale, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; fanno tuttavia eccezione, per effetto delle modifiche apportate dalla Legge n. 3/2019 (cd. Legge Spazzacorrotti) i casi di condanna per i reati contemplati all'art. 25, comma 2 e 3 del D.lgs. 231/2001 (Concussione, Corruzione propria, Induzione indebita a dare o a promettere utilità, Corruzione in atti giudiziari), in relazione ai quali la sanzione interdittiva applicabile ha durata "non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni" ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata "non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni" ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale³. Inoltre, in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.

- confisca (art. 19 del Decreto): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'Ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro"; in merito al significato di "profitto", considerata l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'Ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto. L'art. 53 del Decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'Ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo;
- pubblicazione della sentenza (art. 18 del Decreto): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

4.6. Le misure cautelari

Il Decreto prevede la possibilità di applicare all'Ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

³ Tuttavia, la durata delle sanzioni interdittive ritorna ad essere quella ordinaria stabilita dall'art. 13, comma 2 del Decreto (i.e. non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) "se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".



L'art. 45 del Decreto indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di "gravi indizi di colpevolezza" sulla responsabilità dell'Ente, così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273, comma 1, cod. proc. pen.

La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 del Decreto deve tenere conto:

- ✓ della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'Ente;
- ✓ del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- ✓ della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'Ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 cod. proc. pen., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto 231.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'Ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere al fascicolo del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali si fonda la richiesta.

4.7. Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati richiamati nel D. Lgs. n. 231/2001, anche nel caso in cui gli stessi siano stati commessi all'estero, purché non proceda nei confronti dello stesso, lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Una tale circostanza può verificarsi solo se sussistono i seguenti presupposti:

- il reato è stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente ha la propria sede principale nel territorio italiano (da intendersi quale sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale, ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo);
- ricorrono i casi e/o le condizioni contemplati agli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.

In tale ultimo caso, se la Legge stabilisce che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, è possibile procedere contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente.

Si ricorda infine che, in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, il rinvio agli artt. da 7 a 10 c.p. deve essere interpretato nel senso che l'Ente potrà essere chiamato a rispondere ai sensi del Decreto soltanto in relazione ai titoli di reato per i quali la Legge prevede espressamente la sua responsabilità (artt. da 24 a 25 *quinquiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001, art. 10 della Legge n. 146/2006).

4.8. La responsabilità amministrativa e i gruppi di società

Il gruppo di società si configura come un'aggregazione di imprese distinte sotto il profilo giuridico, ma vincolate sotto il profilo economico-funzionale.

In altri termini, nel caso di gruppo di società, si è al cospetto di distinte soggettività giuridiche per ciascuna delle società operanti sotto il controllo della capogruppo, cui si accompagna un elemento di unità imprenditoriale, rappresentato dalla finalizzazione dell'attività di ciascuna società all'interesse globale del gruppo.



E difatti, tutte le società appartenenti al gruppo, pur nel rispetto del loro specifico interesse, sono legate da vincoli patrimoniali o contrattuali e operano, in una logica gerarchica e unitaria, per il perseguimento di uno scopo comune.

In ogni caso, perché il perseguimento di uno scopo comune da parte di più imprese sia tale da consentire la sua riconduzione alla categoria dei gruppi societari, occorre il requisito essenziale della direzione economica unitaria: in tal senso, è necessario che la capogruppo, *holding* o società “madre”, coordini e diriga - secondo un disegno unitario - l’attività d’impresa di tutte le società del gruppo.

Benché il gruppo di società sia considerato un’entità priva di soggettività giuridica autonoma, è evidente che il fondersi degli obiettivi e delle operazioni delle singole società in una visione organica e la realizzazione dello scopo comune sotto un’unitaria direzione economica determina conseguenze particolarmente rilevanti nell’ottica della responsabilità amministrativa degli enti da reato, ove all’interno del gruppo sia commesso un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001.

A tal proposito si rileva, dunque, la necessità che ogni società del gruppo adotti un proprio modello organizzativo - che risponda alle peculiarità dell’attività svolta dalla singola struttura organizzativa societaria - e istituisca al suo interno un proprio Organismo di Vigilanza.

Alla luce di quanto osservato, deve correttamente concludersi nel senso che, qualora venga commesso un reato rilevante ai fini del Decreto, l’eventuale sanzione sarà comminata solo alla società nel cui interesse e/o vantaggio il reato sia stato perpetrato, sempre che il relativo modello venga dichiarato inidoneo.

Non vi sarà, per converso, l’automatica estensione della responsabilità a tutte le società del gruppo. Il fenomeno della migrazione della responsabilità penale, infatti – con conseguente coinvolgimento di più società del gruppo – può derivare solo dal concorso di persone nella realizzazione del reato. Ne deriva, pertanto, che l’eventuale responsabilità amministrativa della capogruppo, nel caso di reati commessi da società controllate, potrà sussistere solo ove vi sia stata una sua “ingerenza” nell’attività criminosa, ossia un concorso (morale o materiale) nel reato realizzato dalla controllata. Al contrario, la semplice conoscenza, accompagnata dall’assistenza inerte alla condotta criminosa, non integra la fattispecie concorsuale, a eccezione delle ipotesi in cui il soggetto che non partecipi al reato sia gravato da uno specifico obbligo di impedire la realizzazione dello stesso.

4.9. Presupposti e finalità dell’adozione e dell’attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

In linea generale, le modalità per la costruzione di un valido Modello sono individuate dall’art. 6 del Decreto, il quale, ai commi 2 e 2 *bis*⁴, prevede che i medesimi Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto;
- b. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai Reati Presupposto da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i Reati Presupposto;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- e. prevedere uno o più canali che consentano ai Soggetti Apicali e ai Subordinati di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione⁵;

⁴ Il comma 2 *bis* è stato introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *whistleblowing*, che, con specifico riferimento al settore privato, è intervenuta proprio in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti *ex* D.Lgs. 231/2001, integrando i requisiti di idoneità ed efficacia dei modelli richiamati all’art. 6 del Decreto.

⁵ Requisito introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, di cui alla nota che precede



- f. prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante⁶;
- g. in relazione alle segnalazioni di cui alle precedenti lettere e) ed f), prevedere almeno il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione⁷;
- h. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello (di seguito, per brevità, anche il “**Sistema Disciplinare**”), nonché con specifico riferimento alle segnalazioni di cui alle precedenti lettere e) ed f) -, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate⁸.

I commi 3 e 4 dell'art. 7 del Decreto prevedono, inoltre, che:

- ✓ il Modello deve prevedere misure idonee, sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- ✓ l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo Sistema Disciplinare.

Deve aggiungersi, inoltre, che, con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 statuisce che “*il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- ✓ *al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- ✓ *alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- ✓ *alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- ✓ *alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- ✓ *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- ✓ *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- ✓ *alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- ✓ *alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”.*

Sempre a mente dell'art. 30: “*Il Modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il Modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul*

⁶ Cfr. nota che precede.

⁷ Cfr. nota che precede.

⁸ Cfr. nota che precede.



mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico''.

L'articolo di Legge prevede, inoltre, che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al *British Standard* OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

È evidente, dunque, che, benché ciò non sia obbligatorio per legge, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

5. I PARAMETRI DI RIFERIMENTO: LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

5.1. Le Linee guida elaborate da CONFINDUSTRIA

Il Legislatore ha previsto, al comma 3 dell'art. 6 del Decreto, che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, in data 7 marzo 2002, ha emanato le "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*" (di seguito, solo "**Linee Guida Confindustria**"), successivamente modificate e aggiornate, nel maggio 2004 e nel marzo 2008 nonché, da ultimo, nel marzo del 2014.

L'adeguamento delle Linee Guida, che ha riguardato sia la parte generale che l'appendice relativa ai singoli reati (c.d. *case study*), ha il fine di fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti alla data del marzo 2014.

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli forniscono alle associazioni e alle imprese – affiliate o meno all'Associazione – indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Le indicazioni di tale ultimo documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- ✓ individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;
- ✓ esecuzione del *risk assessment*;
- ✓ individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- ✓ *gap analysis*.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- ✓ codice etico e di condotta;
- ✓ sistema organizzativo;
- ✓ procedure manuali ed informatiche;
- ✓ poteri autorizzativi e di firma;
- ✓ sistemi di controllo e gestione;
- ✓ comunicazione al personale e sua formazione.



Le predette componenti devono essere orientate ai seguenti principi:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ✓ applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- ✓ documentazione dei controlli;
- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- ✓ individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- ✓ creazione di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, preme evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello, giacché, trattasi di indicazioni di natura generale che richiedono un successivo adattamento alla specifica realtà dell'Ente nel quale andranno a operare. Invero, ogni Modello va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa, difatti, è strettamente connesso al settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI OMYA

6.1 Le finalità del presente Modello

Il presente Modello ha l'obiettivo di rappresentare, congiuntamente alla documentazione dallo stesso richiamata, il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest'ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- ribadire che le condotte che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto sono condannate, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, ai principi etico - sociali a cui si ispira la propria attività;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Succursale;
- prevenire e/o tempestivamente contrastare la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

6.2 La costruzione del Modello e la sua adozione

Omya ha predisposto il presente Modello Organizzativo dopo aver svolto una serie di attività preparatorie tese alla sua realizzazione e segnatamente orientate soprattutto alla identificazione delle aree a rischio, alla identificazione delle principali modalità di realizzazione dei possibili reati ed alla individuazione delle possibili procedure di prevenzione e di correzione.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto dei Responsabili delle singole funzioni e con il supporto di consulenti esterni dell'area legale, fiscale e commerciale, ha proceduto alla



individuazione delle aree di attività che possono essere esposte al rischio di commissione di quelli tra i reati indicati dalla normativa, che più possono essere compatibili con il tipo di attività industriale e commerciale svolta da Omya S.p.A. In particolare, l'analisi dei rischi per l'impostazione del presente Modello Organizzativo è stata effettuata sotto la direzione dei vertici aziendali attraverso una dettagliata valutazione delle attività e dei processi aziendali in essere, al fine di individuare le attività a rischio di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, di considerare l'adeguatezza dei sistemi di controllo a essi contrapposti, di analizzare i rischi residuali, di individuare eventuali aree di miglioramento e di formulare piani di azione per l'ottimizzazione dei controlli. Detta analisi è stata effettuata procedendo a interviste con l'Alta Direzione, con i responsabili di funzione interni, con il Responsabile della Qualità Ambiente e Sicurezza, con il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione ("RSPP") e con consulenti esterni appartenenti all'area legale, ambientale e della sicurezza sul lavoro.

Per quanto attiene in particolare la sicurezza sul lavoro, anche in linea con le previsioni del D. Lgs. n. 81/2008, si è tenuto conto della situazione emergente dal Documento di Valutazione dei rischi relativi, stilato nei termini originari previsti dalla normativa, munito di certificazione della data. A tale documento verrà fatto riferimento nella parte speciale relativa all'art. 25 *septies* del Decreto 231; materialmente il documento non verrà allegato al presente Modello Organizzativo, ma si trova custodito presso i singoli siti produttivi, come previsto dalla normativa in vigore. Per le cave di Nocera Umbra e Vipiteno, invece, si fa riferimento al Documento di Salute e Sicurezza redatto ai sensi del D. Lgs. 624/96.

Analoga operazione è stata fatta e viene tenuta in costante aggiornamento per quanto attiene l'ambiente con la previsione di apposita procedura (IT\C03-01) per la identificazione, analisi e valutazione degli aspetti ambientali diretti del pari custodito presso l'Archivio Centrale Qualità Ambiente e Sicurezza della Società delegandosi al funzionario Responsabile QAS ogni opportuno e debito aggiornamento. Le considerazioni conclusive in ordine alla mappatura dei processi a rischio sono state inizialmente tratte nel corso di una riunione finale tenutasi il giorno 8 gennaio 2009 e sono state riportate in apposito verbale, custodito, unitamente alle carte preparatorie del presente Modello e/o integrative dello stesso, presso l'Archivio Centrale QAS della Società.

L'attività di valutazione del rischio viene aggiornata periodicamente, sia per controllare gli sviluppi dell'attività aziendale, sia per considerare l'impatto sulla stessa della normativa che via via viene promulgata con ampliamento dei cd. reati presupposto.

6.3. La struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

- ✓ una **Parte generale**, nella quale si provvede a esplicitare, in sintesi, i contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, definire la struttura del Modello, disciplinandone finalità e funzioni, indicare gli specifici poteri e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e Controllo istituito nell'ambito della Società, determinando al contempo un sistema di flussi informativi e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso;
- ✓ una **Parte speciale** – che si compone di più parti, distinte in relazione al differente titolo di reato presupposto –, nella quale trova collocazione:
 - la descrizione della struttura dei reati presupposto della responsabilità dell'ente;
 - l'individuazione delle aree più esposte al rischio di verifica (cc.dd. "**aree a rischio**") delle categorie di reato prese in considerazione, a seconda dei casi;
 - la disciplina relativa al comportamento dei Destinatari del Modello; ciò mediante l'elaborazione di distinte regole di condotta, protocolli e procedure operanti all'interno delle differenti aree a rischio, al fine di prevenire la commissione dei reati-presupposto potenzialmente idonei a realizzarsi in ambito aziendale.



- ✓ un **Codice Disciplinare**, documento nel quale trova collocazione il sistema sanzionatorio complessivamente applicabile ai lavoratori in caso di mancato rispetto dei principi indicati nel presente Modello (comprensivo di tutti i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante, incluso il Codice Etico, nonché di tutti i protocolli/procedure vigenti nella Società);
- ✓ un **Codice Etico**, nel quale vengono illustrati i principi etici e le norme comportamentali che devono essere osservati nell'ambito dello svolgimento delle attività svolte in nome e/o per conto della Società, nonché gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai destinatari del Modello.

7. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, 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.

La Società, in relazione a ciascuno dei siti presso cui viene svolta l'attività aziendale, ha provveduto alla redazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi, nonché, alla predisposizione di una appropriata struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, identificando in modo chiaro e formale i soggetti responsabili della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

8. IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

Il sistema di gestione aziendale è costituito da:

- una struttura organizzativa (procedure, reportistica, organigrammi aziendali) finalizzata alla:
 - conoscibilità della struttura organizzativa della Società;
 - definizione e conoscibilità dei poteri di firma, realizzati attraverso un sistema di deleghe adeguatamente pubblicizzato, con individuazione delle procure e dei loro limiti che consenta l'individuazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - chiara e trasparente delimitazione delle funzioni e dei ruoli;
 - alla coerenza tra funzioni assegnate e poteri organizzativi delegati, con indicazione delle linee gerarchiche, anche ai fini dell'obbligo di riferire (*reporting*);

ed è strutturato mediante:

- l'adozione di procedure precise sia informatiche che manuali;
- l'individuazione dei meccanismi di controllo delle risorse finanziarie, soprattutto nelle aree a rischio come individuate nella Parte speciale;
- un Codice Etico portante le linee di orientamento e di comportamento generale.

Il sistema di gestione aziendale ha anche lo scopo di perseguire:

- una netta divisione dei ruoli ai fini di evitare che interi processi vengano gestiti da una sola persona, realizzata attraverso la distinzione tra chi inizia il processo, chi lo esegue e chi ne controlla la conclusione;
- una totale verificabilità di ogni operazione relativa al processo da perseguire attraverso una documentazione che consenta di avere accesso conoscitivo, in qualsiasi fase, all'operazione in corso, con riscontro sullo stato dell'operazione stessa e sulle ragioni che hanno portato al suo compimento.



Per i reati in materia di sicurezza e di ambiente il Modello fa riferimento al sistema di gestione integrato per la qualità, l'ambiente e la sicurezza ed alla relativa documentazione (Manuale, Procedure, Istruzioni Operative, ecc.).

Il sistema di gestione aziendale risulta certificato da Bureau Veritas secondo le norme ISO 9001 (Qualità), ISO 14001 (Ambiente) e ISO 45001 (Salute e Sicurezza).

9. POLICIES, PROCEDURE E PROTOCOLLI

La Società ha in essere, da tempo, un sistema di governo dei processi attraverso una serie di disposizioni operative, alcune di emanazione della Capogruppo, altre di elaborazione interna. Si tratta di alcune centinaia di protocolli portanti una serie di Procedure, Piani ed Istruzioni Operative a livello Italia valide per tutti i siti (produttivi e/o amministrativi), o specifiche per ogni singolo sito.

L'elenco dei principali protocolli è menzionato nelle Parti Speciali del presente Modello, fermo restando che si tratta di materia oggetto di continua revisione ed integrazione, ed a disposizione del personale di Omya S.p.A. sulla intranet aziendale.

Per quanto riguarda i protocolli di sicurezza ed ambiente in uso in Omya S.p.A. si rimanda al *software* di gestione via *intranet* e all'archivio cartaceo della Segreteria Qualità, Ambiente e Sicurezza presso lo stabilimento di Avenza.

Per la corretta identificazione e applicabilità della documentazione del Sistema di Gestione di Omya S.p.A. si rimanda alla procedura IT\Q01-01 "**Gestione della documentazione**".

10. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Le procure, laddove rilasciate, sono sempre formalizzate attraverso atti notarili e comunicate al destinatario per la sua piena conoscenza e per l'accettazione. Inoltre, le procure con rilevanza esterna vengono poi registrate presso il competente Ufficio Registro Imprese.

Ciascuno di questi atti di delega o procura fornisce, quindi, le seguenti indicazioni:

- ✓ soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- ✓ soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- ✓ oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività e atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- ✓ limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Nella attribuzione dei poteri rilasciati con la procura, di norma, si tiene conto del criterio per cui uno stesso delegato non può per una stessa operazione:

- ✓ autorizzare un impegno e dare l'autorizzazione al pagamento,
- ✓ impegnare e dare l'autorizzazione al pagamento,
- ✓ impegnare e pagare/incassare,
- ✓ dare l'autorizzazione al pagamento e pagare/incassare.

Inoltre, in accordo con i principi di controllo interno:

- ✓ i Delegati, qualsiasi siano le deleghe di cui dispongono, non possono né autorizzare un impegno, né conferire un buono al pagamento per loro conto, né esercitare un potere



- qualora abbiano un loro interesse personale, diretto o indiretto, nell'operazione che ne risulti;
- ✓ gli atti di autorizzazione d'impegno e di impegno per una stessa operazione sono distinti e devono essere normalmente esercitati da persone diverse e indipendenti;
 - ✓ devono sempre esserci almeno due persone nel processo di impegno (dalla preparazione dell'impegno - la domanda iniziale - fino all'impegno stesso). Se il richiedente e il titolare del potere di autorizzazione di impegno sono la stessa persona, la sua richiesta deve essere formalmente approvata dall'autorità gerarchica di livello superiore, anche nel caso in cui l'importo in questione sia all'interno della soglia di autorizzazione di impegno di questo responsabile.

Dal 1° Gennaio 2008 il Gruppo si è dato una strutturazione più internazionale dell'attività, con linee di comando matriciali nelle quali vi è separazione verticale dei settori.

In questo scenario non vi sono più poteri di firma singola, se non ai massimi vertici della proprietà del Gruppo Omya.

La verticalizzazione delle funzioni comporta un controllo continuo anche sull'operato della dirigenza, del management e dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Al sistema di controllo interno e dell'audit di gruppo si aggiunge quello esterno istituzionale (Collegio Sindacale e Società di revisione).

11. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche 'Controllo di Gestione') della Società deve prevedere meccanismi di verifica annuale della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- ✓ definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione dei singoli settori e funzioni e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;
- ✓ rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget* in base a situazioni "actual" mensili, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento;
- ✓ predisporre situazioni infrannuali di *Forecast* in cui la programmazione iniziale definita nel *budget* viene rivista sulla base degli scostamenti rilevati nell'analisi *actual-budget*.

12. CODICE ETICO

12.1. Relazione tra il Modello e il Codice Etico

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione di un Codice Etico che rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti.

Per tale ragione, la Società, determinata a imprimare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità, ha adottato un proprio Codice Etico, coerente con quello del Gruppo Omya, con il quale la Società ha inteso diffondere le linee guida alla conformità legale e alla condotta etica presso tutte le Succursali e organizzazioni a essa riconducibili.



Pur costituendo un documento a sé stante, il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello adottato dalla Società, poiché affermando in ogni caso principi idonei a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, acquisisce rilevanza anche ai fini del Modello e costituisce un elemento a esso complementare. Il Modello e il Codice Etico sono, quindi, strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui Omya crede e intende uniformare la propria attività.

In particolare, il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi etici contenuti nei documenti sopra menzionati, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Codice Etico è uno strumento di portata generale, che stabilisce i comportamenti che la Società intende promuovere, diffondere, rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale, a tutela della sua reputazione e immagine nel mercato.

Il Codice Etico, a cui si rinvia per esigenze di sintesi, esprime il “contratto sociale ideale” dell'impresa con i propri *stakeholders* (portatori d'interesse) e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse.

Il Codice Etico è conforme ai principi dettati dalle Linee Guida di Confindustria e contiene i principi fondamentali del Gruppo e le linee guida relativamente alla condotta da adottare nei rapporti interni ed esterni alle società che lo compongono. Ai fini del Decreto 231, si sottolinea che tali principi mirano, tra l'altro, a evitare la commissione di fattispecie di reato all'interno di Omya - previste e non dal Decreto - nonché condotte non in linea con le aspettative etiche della Società e, in genere, del Gruppo.

13. IL CANALE DI WHISTLEBLOWING

A livello di Gruppo è stato implementato un canale di comunicazione dedicato alle segnalazioni di comportamenti illeciti, a disposizione di tutti i dipendenti e gestito dal *General Counsel* di Gruppo, organo deputato allo svolgimento delle indagini conseguenti.

Inoltre, la Società incoraggia i dipendenti a segnalare eventuali condotte illecite, ovvero, ad indirizzare eventuali dubbi o perplessità in ordine alla legittimità e correttezza di talune condotte, al proprio superiore gerarchico.

Tutti i canali di comunicazione implementati a livello di Gruppo o localmente, fatti salvi eventuali obblighi di legge, la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede, garantiscono:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni;
- la tutela del segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione.

14. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il rapporto di lavoro dei dipendenti Omya, anche per quanto attiene gli aspetti disciplinari, è regolato dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva, che per quanto attiene i dipendenti del sito



produttivo di Avenza è il CCNL per i dipendenti dell'Industria Chimica e per quanto attiene i dipendenti di ogni altra unità (Uffici della sede milanese compresi) è il CCNL per i dipendenti dell'Industria Lapidea.

A tale normativa disciplinare fondamentale secondo l'espressa previsione dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01: la predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per il caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico è espressamente richiesta dal D. Lgs. n. 231/01, all'art. 6, quale condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

Le sanzioni saranno applicate anche prescindendo dall'esito di eventuali procedimenti penali, quale violazione comunque di regole di condotta assunte dalla Società in piena autonomia, a prescindere dal tipo di illecito che possa originarsi dalla violazione del Modello Organizzativo.

Il meccanismo sanzionatorio opera in conformità a quanto già previsto all'interno della Società in materia di norme disciplinari, nel rispetto delle disposizioni dei Contratti Collettivi e delle prescrizioni legislative applicabili. Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla direzione aziendale ed alla funzione preposta alla gestione delle risorse umane, la quale provvederà anche a idonee modalità di pubblicazione e diffusione del sistema sanzionatorio contenuto nel Modello.

Il tipo e l'entità delle misure sanzionatorie si determinano sulla scorta:

- della intenzionalità del comportamento e del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- dal comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- dalle mansioni e dall'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- dalla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'addebito;
- dalle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Onde rispettare le previsioni di specificità, chiarezza e pubblicità previste dall'art. 7 della Legge n. 300/70, il sistema sanzionatorio complessivamente applicabile ai lavoratori viene riportato in un documento unico definito "**Codice disciplinare**" (cfr. **Allegato 1** al presente Modello) integrato con gli opportuni riferimenti alla violazione del Modello, ivi incluse le violazioni recentemente introdotte a opera della Legge n. 179/2017 in materia di cd. *whistleblowing*. Ed invero, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis lettera d) del D. Lgs. n. 231/2001, il Codice disciplinare sanziona chi, contravvenendo alle disposizioni del Modello:

- viola le misure di tutela predisposte dalla Società in favore dei soggetti che presentino, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto,
- effettua segnalazioni in mala fede ovvero segnalazioni false e prive di fondamento con dolo o colpa grave al solo scopo di danneggiare, o altrimenti arrecare pregiudizio a uno o più dipendenti della Società o al Gruppo Omya.

14.1. Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Il dipendente della Società che non ottemperi alle norme e alle procedure previste dal presente Modello Organizzativo e del Codice disciplinare in esso incluso contravviene all'obbligo di diligenza sul posto di lavoro che è posto a suo carico tra l'altro dall'art. 2104 del Codice Civile e lede il rapporto fiduciario con la società nella sua qualità di datore di lavoro, ferma restando la



rilevanza degli eventuali inadempimenti anche sotto il profilo delle prescrizioni e previsioni di legge poste della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro (ex D. Lgs. n. 81/2008). I comportamenti dei lavoratori dipendenti della Società che costituiscano violazione del Modello Organizzativo e delle regole comportamentali in esso modello contenute, costituiscono illecito disciplinare e giustificano l'avvio delle procedure disciplinari e sanzionatorie di seguito individuate. Le sanzioni irrogabili vanno viste all'interno del sistema disciplinare generale collegato al rapporto di lavoro e verranno applicate nel rispetto delle previsioni e delle procedure dell'art. 7 Legge n. 300/70, di eventuali normative speciali applicabili e dei Contratti Nazionali di settore applicabili. In relazione a quanto sopra il Modello Organizzativo fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono di seguito descritti:

Provvedimento Disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> - l'inosservanza delle procedure o prassi aziendali dalle quali però non derivi pregiudizio alle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro; - l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come a rischio; - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV; - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello.
Multa	Vi incorre il lavoratore, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: <ul style="list-style-type: none"> - recidiva, nei precedenti due anni, in una delle violazioni di lieve entità che siano state più volte contestate con irrogazione del provvedimento disciplinare del rimprovero scritto; - violazione, nello svolgimento dell'attività di lavoro nelle aree considerate a rischio e comunque nei luoghi di lavoro, delle prescrizioni del Modello.
Sospensione dal Servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nei luoghi di lavoro ed anche nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'Ente, arrechi danno all'Ente stesso, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alle integrità dei beni dell'azienda, ovvero commetta qualsiasi mancanza che comprometta o rechi pregiudizio lieve alla salute ed alla sicurezza del posto di lavoro, creando una situazione di potenziale pericolo per sé e/o per i colleghi.
Trasferimento per punizione	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. lgs 231/2001.
Licenziamento con Indennità sostitutiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. lgs 231/2001 e/o determinazione di situazioni di



	sensibile pericolo e rischio per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione ad Ente delle misure previste dal D Lgs 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per l'Ente stesso e determinazione di situazioni di grave e considerevole pericolo e rischio per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

14.2. Misure nei confronti di Dirigenti

Qualora emergano violazioni da parte di personale dipendente avente qualifica dirigenziale, delle procedure previste dal presente modello o pervenga notizia di comportamenti del pari costituenti violazioni del modello predetto, la società applicherà nei confronti dell'autore della condotta censurata le misure più idonee nel rispetto della legge e del CCNL per i dirigenti di azienda industriale. Se la violazione del Modello sia tale da far venir meno il rapporto fiduciario la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

14.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori della Società l'OdV comunicherà la notizia della violazione all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

14.4. Misure nei confronti di Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci l'OdV comunica al Presidente del Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione la notizia della commessa violazione del Modello. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

14.5. Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, appaltatori e fornitori

Coloro che pongano in essere, nell'esercizio delle loro attività, comportamenti in contrasto con le prescrizioni del presente Modello potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto. Apposite clausole risolutive espresse andranno all'uopo inserite nei contratti di collaborazione, di consulenza, di appalto e di fornitura.

15. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Allo scopo di monitorare i comportamenti di prevenzione e di rispetto del Modello e delle procedure Omya S.p.A. ha istituito un apposito Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità solo "OdV"), secondo le previsioni dell'art. 6 del Decreto.

Tale Organismo, che è munito di appositi poteri di iniziativa e di controllo, nello svolgimento dei compiti che gli competono potrà avvalersi sia delle funzioni interne che di consulenti esterni.

15.1. Composizione e nomina



La Società ha optato per una composizione collegiale dell'OdV, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e della dimensione e organizzazione di Omya.

In particolare, l'OdV è composto da tre Membri, nominati con una delibera del Consiglio di Amministrazione, che ha anche individuato il Presidente di tale Organismo e determinato le risorse finanziarie (*budget*) delle quali l'OdV potrà disporre per l'espletamento del suo incarico, seguendo in ogni caso le procedure aziendali.

I membri dell'OdV di Omya sono stati così individuati:

- un professionista esterno, esperto in tematiche aziendali e di implementazione e verifica del sistema;
- una risorsa interna, dedicata a questa funzione e ad altre funzioni di controllo (qualità, ambiente, sicurezza) con ambiti esterni rispetto alla struttura operativa;
- un professionista esterno con specifiche competenze legali.

Detti soggetti sono scelti per la loro esperienza specifica, per i requisiti di autonomia, professionalità che offrono e per le loro specifiche competenze e capacità. Essi dureranno in carica tre anni e sono rieleggibili.

15.2. Cessazione dalla carica

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene ricostituito.

La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I membri dell'Organismo di Vigilanza che rinunciano all'incarico sono tenuti a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza stesso affinché si provveda alla loro tempestiva sostituzione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto e, in genere, in caso di incapacità e incompatibilità, conflitto d'interessi, ecc.).

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di inosservanza degli obblighi previsti a carico di ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza, di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'Organismo di Vigilanza, di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di effettuazione delle attività di membro dell'Organismo di Vigilanza, ecc. Inoltre, l'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il membro interno dell'Organismo di Vigilanza e la Società comporta normalmente la revoca dall'incarico del soggetto dimissionario. La revoca dalla carica di un membro dell'Organismo di Vigilanza può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso Organismo di Vigilanza, motivando la richiesta.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione del membro dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale. I membri così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'Organismo di Vigilanza.

15.3. I requisiti

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette



funzioni sono:

- autonomia e indipendenza, in quanto:
 - le attività di controllo poste in essere dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni alla Società;
 - riporta direttamente ai vertici aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci e ai Sindaci;
 - allo stesso non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza vengono definite e adottate dallo stesso organismo;
- professionalità, in quanto le professionalità presenti all'interno dell'Organismo di Vigilanza consentono ad esso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
- continuità di azione, in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo ad hoc dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello;
- onorabilità e assenza di conflitti di interessi, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ai membri del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi, al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

15.4. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'OdV

Costituiscono motivi di ineleggibilità o di decadenza se eletti:

- le relazioni di parentela, coniugio o affinità con membri del Consiglio di Amministrazione o con persone che hanno funzioni di rappresentanza della società; le relazioni di parentela coniugio o affinità con persone che esercitano funzioni di controllo sulla società, quali i sindaci e la società di revisione;
- i conflitti di interesse, anche potenziali, con la società e con eventuali società collegate;
- le circostanze di cui all'art. 2382 cod. civ.⁹;
- l'essere indagati per uno dei reati previsti nel Decreto
- l'essere stati condannati (anche con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, c.d. patteggiamento), anche non definitivamente, per uno dei reati previsti nel Decreto;
- l'essere stati condannati (anche con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, c.d. patteggiamento), con sentenza anche non definitiva, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

⁹ **Cause di ineleggibilità e di decadenza.** Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.



15.5 Regolamento interno e riunioni

L'OdV provvede alla stesura di un regolamento interno disciplinante le modalità operative del proprio funzionamento.

I Membri dell'OdV sono tenuti a riunirsi periodicamente (almeno quattro nell'anno); in dette riunioni le decisioni vengono assunte a maggioranza.

Ogni attività dell'OdV deve essere documentata per iscritto e ogni riunione o ispezione cui esso partecipi deve essere opportunamente verbalizzata.

15.6 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verifica e vigilanza sul Modello, ossia:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - effettuare analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- aggiornamento del Modello, ossia:
 - attivarsi affinché la Società curi l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- informazione e formazione sul Modello, ossia:
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche "Destinatari");
 - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
 - valutare le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ossia:
 - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti il rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi;
- attività di follow-up, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.



Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni basandosi, per il rapporto con gli stessi, sulle linee guida e le procedure aziendali e facendo loro sottoscrivere adeguate clausole di riservatezza;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza, durante lo svolgimento dei propri compiti, deve:

- disporre il Piano di Lavoro che dovrebbe contenere gli obiettivi e le priorità dei controlli, le attività da svolgere, i budget di spesa e di risorse, i tempi stimati. Il Piano di Lavoro deve essere portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione;
- informare il Consiglio di Amministrazione di eventuali conflitti e limitazioni riscontrate durante lo svolgimento dei propri compiti;
- operare in conformità alle *policy* ed alle procedure aziendali.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività agli Amministratori Delegati e al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'OdV riferisce in merito alle violazioni del Modello riscontrate in vista dell'adozione delle relative sanzioni e, al verificarsi di casi che evidenziano gravi criticità del Modello, presenta proposte di modifiche o integrazioni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per l'organo dirigente, una relazione informativa, su base almeno annuale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito della Società; tale relazione dovrà essere trasmessa anche al Collegio Sindacale.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie e ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, del supporto di consulenti esterni in ossequio alle applicabili procedure aziendali.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale definisce – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi e così via.



15.7. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi della Società

In via di principio, il Consiglio di Amministrazione e i Sindaci hanno la facoltà di convocare in qualunque momento l'OdV. Per contro l'OdV può chiedere la convocazione dei predetti organi in via di urgenza, ove se ne presenti la necessità.

Tanto premesso, si evidenzia che l'OdV invierà almeno una volta all'anno al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un rapporto scritto dal quale risulti sia l'attività svolta, sia quella che si prevede di svolgere nell'anno successivo, con il rendiconto relativo all'impiego delle risorse in dotazione.

Inoltre, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale immediatamente in caso di eventuali problematiche o criticità rilevate nel corso dell'attività di vigilanza-su violazioni del Modello.

L'OdV ha obbligo di informare per iscritto il Collegio Sindacale, nonché il Consiglio di Amministrazione, chiedendo se del caso la convocazione dell'Assemblea dei Soci, qualora la violazione emersa riguardi i vertici della Società.

Gli incontri tra OdV, il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale dovranno essere documentati per iscritto, con verbali che andranno conservati a cura dell'OdV.

15.8. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, quale organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello, è destinatario di:

- a) **flussi informativi** (d'ora innanzi anche solo "Flussi informativi"), periodici o ad hoc (al verificarsi dell'evento), aventi ad oggetto:
 - i. le informazioni relative all'attività della Società, incluse, senza che ciò costituisca limitazione: le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti; gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe; le eventuali comunicazioni che possono indicare una carenza dei controlli interni; le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi all'interno della Società; i risultati delle eventuali attività di audit interno mirate al verificare l'effettivo rispetto del Modello;
 - ii. l'indicazione motivata dell'eventuale proposta di modifiche ai protocolli di prevenzione, in particolare a fronte di modifiche nello svolgimento delle attività identificate dal Modello come sensibili;
 - iii. i risultati delle eventuali attività di *audit* interno che possano avere impatto sulle aree a rischio reato individuate dal Modello;
 - iv. eventuali suggerimenti/integrazioni al fine di rafforzare il Modello adottato ai sensi del Decreto.

I Flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati.

- b) **segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto** (d'ora innanzi anche solo "Segnalazione/i"), tempestive e su base occasionale (al verificarsi dell'evento) aventi ad oggetto qualsiasi violazione, reale o sospetta, che possa concretarsi



in:

- i. frode o cattiva gestione;
- ii. corruzione;
- iii. illecito penalmente rilevante;
- iv. violazione di qualsivoglia legge, regolamento o policy e procedure emanate dalla Società o più in generale dal Gruppo Omya e comunque valide per la Società;
- v. violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
 - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - eventuali richieste od offerte di denaro, doni (in violazione delle regole e delle procedure aziendali) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti;
 - eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della stessa o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi di cui al Modello e al Codice Etico, sono tenuti a informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, la Segnalazione:

- deve riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza. Essa, quindi, ricomprende certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale;
- deve essere fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. Sul punto, si evidenzia che non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che questi, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito
- deve avere ad oggetto: violazioni di leggi o norme applicabili; violazioni del Modello o delle procedure o documenti in esso richiamati o ad esso correlati; comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico.

La Segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e resa con dovizia di particolari tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Gli elementi in essa descritti devono essere tali da consentire una agevole ricostruzione dei fatti ed una loro successiva verifica.

Tali elementi possono essere, a titolo esemplificativo, così individuati:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che avrebbe posto in essere le condotte oggetto di segnalazione (ad es. qualifica o settore in cui svolge



- l'attività);
- indicazione di altri eventuali soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
 - ogni altra informazione che possa fornire un utile supporto all'accertamento ed alla verifica della sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

15.9 Canali di comunicazione, tutela del segnalante e gestione delle Segnalazioni

1) La Società, al fine di consentire a tutti i dipendenti e/o collaboratori di indirizzare all'OdV le Segnalazioni ed i Flussi informativi ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

- posta elettronica: al seguente indirizzo: ***odv.it@omya.com***.
- posta interna: in carta libera o compilando apposito modulo indirizzato all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, presso l'indirizzo della Società; in tal caso per poter usufruire dalla garanzia della riservatezza, è necessario che la Segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA/CONFIDENZIALE".

Le Segnalazioni potranno essere effettuate all'OdV anche indirettamente, per il tramite il diretto superiore.

L'OdV, fatti salvi eventuali obblighi di legge, la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede, garantisce:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni.

A tal fine, l'OdV e/o gli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a:

- svolgere le necessarie verifiche in ordine alla fondatezza delle circostanze della Segnalazione, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, con possibilità di sentire anche personalmente il segnalante o il presunto responsabile, avendo cura di adottare tutte le cautele per garantirne la massima riservatezza;
 - rivelare l'identità del segnalante solo previo consenso scritto da parte di quest'ultimo o quando la conoscenza della identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato;
 - separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della Segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e sia possibile la successiva associazione della segnalazione alla identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.
- la tutela del segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione.

A tal fine, la Società non tollererà eventuali atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, ivi incluso il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Inoltre, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

2) Tutte le Segnalazioni, ivi comprese quelle rimaste senza seguito, verranno conservate in apposito archivio, accessibile solo all'OdV, con modalità tali da garantire la massima sicurezza e l'anonimato del segnalante.

L'OdV, qualora accerti l'esistenza di comportamenti in violazione del Modello ovvero la trasmissione di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate, ovvero in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante, prenderà gli opportuni contatti con la Direzione delle Risorse Umane per l'applicazione delle opportune misure disciplinari. La Direzione



delle Risorse Umane a sua volta dovrà segnalare all'OdV ogni procedimento o provvedimento disciplinare avente ad oggetto specifico la violazione del presente Modello.

15. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Una efficace attuazione del Modello presuppone una adeguata conoscenza e quindi una apposita divulgazione sia all'interno della società che presso i terzi che intrattengono comunque rapporti con la società stessa.

Per questo scopo l'OdV, in cooperazione con le funzioni aziendali competenti, predispone di programmi di informazione e di formazione per il personale interno, con approfondimenti differenziati in relazione al diverso grado di coinvolgimento dei destinatari delle attività a rischio.

L'OdV quindi:

- a) definisce anche informalmente il contenuto delle comunicazioni periodiche ai dipendenti ed agli organi societari per formare e mantenere le conoscenze di base sulle linee direttive ed i principi del Modello;
- b) verifica lo svolgimento delle opportune attività formative (corsi);
- c) prende atto e sovrintende la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti ed aggiornamenti in merito al funzionamento del Modello.

Per quanto attiene i responsabili delle aree a rischio, questi dovranno ricevere con trasmissione documentata, copia del Modello completo, rilasciando ricevuta di ritorno e riceveranno apposita formazione con descrizione degli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività di controllo sulla corretta attuazione delle previste procedure, all'interno delle funzioni dagli stessi presidiate.

Il testo integrale del Modello deve essere reso disponibile a tutto il personale con modalità documentabili; la parte generale, comprensiva del Codice Etico, sarà anche inserita sul sito www.omya.it.

I *partners* commerciali e i collaboratori esterni ed i fornitori riceveranno informazioni sui principi, le politiche e le procedure di attuazione del Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che potranno essere adottate dalla Società e alle quali la società potrà chiedere sia data formale accettazione.

Periodicamente la Società procederà sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza a verifiche degli atti posti in essere più rilevanti e sui principali contratti, e controllerà il grado di coerenza tra prescrizioni del Modello e i comportamenti concreti dei loro destinatari.

Annualmente sarà verificato il funzionamento del Modello secondo le modalità che saranno precisate dall'OdV, con revisione di tutte le Segnalazioni pervenute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, con verifiche ed interviste a campione.

In esito alle verifiche l'OdV predisporrà un rapporto che sarà sottoposto al Consiglio di Amministrazione della Società in concomitanza con il rapporto annuale dell'OdV. In tale documento saranno individuate eventuali criticità e le eventuali azioni da intraprendere per porvi rimedio.

16. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Tra i compiti dell'OdV vi è quello di segnalare la necessità di aggiornare il Modello. L'aggiornamento si impone, a mero titolo indicativo, in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

La comunicazione e la formazione sugli aggiornamenti del Modello devono seguire le stesse modalità della approvazione.