

Chimec S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001

PARTE GENERALE

Glossario

Introduzione

1. - Il Decreto Legislativo n. 231/2001. La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

- 1.1. - Natura della responsabilità e ambito di applicazione
- 1.2. - Le funzioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo
- 1.3. - Le sanzioni a carico della Società conseguenti all'accertamento degli illeciti
- 1.4. - Le "Linee Guida di Confindustria"

2. – Chimec S.p.A.

- 2.1. - Descrizione della Società
- 2.2. - La scelta di Chimec

3. - Il processo di adozione del Modello. Approccio metodologico preliminare

- 3.1. - Analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree potenzialmente a rischio (*as is analysis*)
- 3.2. - Predisposizione delle schede di rilevazione
- 3.3. - Completamento dell'analisi di *risk assessment* e individuazione delle criticità (*gap analysis*)

2

4. - Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Chimec

- 4.1. - Finalità del Modello
- 4.2. - La natura del Modello e i rapporti con il Codice Etico
- 4.3. - La struttura del Modello. La Parte Generale, l'individuazione delle fattispecie di reato rilevanti e le Parti Speciali
- 4.4. - Destinatari del Modello
 - 4.4.1. - Diffusione del Modello
 - 4.4.2. - Attività di formazione e informazione
- 4.5. - Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

5. - Organismo di Vigilanza

- 5.1. - Costituzione dell'Organismo di Vigilanza
- 5.2. - Nomina e cessazione dall'ufficio dei membri dell'OdV. Cause di ineleggibilità e decadenza
- 5.3. - Funzioni e poteri dell'OdV
- 5.4. - Obblighi di informazione verso l'OdV

5.4.1. - Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di “whistleblowing”

5.5. - Reportistica da parte dell'OdV

5.6. - Modalità di archiviazione delle informazioni ricevute e documenti raccolti

6. - Sanzioni disciplinari ed altre misure di tutela in caso di violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico

6.1. - Funzioni del sistema disciplinare

6.2. - Violazioni del Modello e relative sanzioni

6.2.1. - Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati

6.2.2. - Sanzioni nei confronti dei dirigenti

6.2.3. - Sanzioni nei confronti dei membri del CdA e del Collegio Sindacale

6.2.4. - Sanzioni nei confronti dei collaboratori coinvolti nei Processi Sensibili, dei consulenti esterni, degli agenti, fornitori e appaltatori

7. - Aggiornamento e adeguamento del Modello

7.1. - Verifiche e controlli

7.2. - Aggiornamento e adeguamento

7.3. - Prima applicazione del Modello

Glossario

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello:

Apicali: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Aree di Rischio: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

As is analysis: raccolta di documentazione e informazioni utili alla definizione delle attività svolte dalla Società e del suo assetto organizzativo, preliminare all'adozione del Modello.

Biomassa: la frazione biodegradabile dei prodotti, rifiuti e residui di origine biologica provenienti dall'agricoltura (comprendente sostanze vegetali e animali), dalla silvicoltura e dalle industrie connesse, comprese la pesca e l'acquacoltura, nonché la parte biodegradabile dei rifiuti industriali e urbani.

Chimec e/o Società: Chimec S.p.A.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

Codice Etico: documento, costituente parte integrante del Modello, contenente i principi di deontologia, i diritti, i doveri e le responsabilità che caratterizzano l'esistenza e improntano in via generale l'attività della Società.

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni alla Società, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Delega: l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Destinatari: tutti i soggetti cui è rivolto il Modello cioè gli organi societari, i loro componenti, i dipendenti, i Fornitori, gli Agenti, i Consulenti esterni, gli Appaltatori, i Collaboratori (a progetto, gli stagisti e i lavoratori interinali/somministrati), nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

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

Decreto: il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Ente o Enti: entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali della società.

Gap analysis: analisi del differenziale intercorrente tra la situazione attuale del sistema di controlli interni riferibile a ciascun processo sensibile e quella ottimale desumibile dal Decreto, dalle Linee Guida di Confindustria e dalla *best practice* affermatasi in materia.

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. n. 231/2001.

Modello o Modelli: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti.

Organismo di Vigilanza (OdV): l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzio, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Aree di Rischio.

Process owner: chi svolge ogni singola attività rilevante del processo produttivo aziendale.

5

Processo Sensibile: l'insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale della Società in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come "Aree di Rischio".

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Responsabile Interno: soggetto interno alla Società al quale viene attribuita, con nomina dall'Amministratore Delegato o di un dirigente da questi incaricato, la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle Aree di Rischio.

Risk assessment: valutazione delle funzioni ed attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi-reato previsti dal Decreto.

Introduzione

Il presente Modello di gestione e controllo, elaborato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001, è strutturato in due parti principali (denominate "Parte Generale" e "Parti Speciali").

La Parte Generale illustra i contenuti del Decreto, descrive la realtà societaria ed aziendale di **Chimec S.p.A.**, delinea la struttura e le caratteristiche del Modello, definisce l'Organismo di Vigilanza descrivendone le funzioni e i poteri ed illustra il sistema disciplinare adottato dalla Società.

Le Parti Speciali individuano le fattispecie di reato rilevanti in rapporto alle aree dell'attività specifica di Chimec nelle quali è più alto il rischio di incorrere negli illeciti oggetto del Decreto e descrivono il sistema di comportamenti, protocolli e controlli previsto dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati.

1. - Il Decreto Legislativo n. 231/2001. La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

1.1. - Natura della responsabilità e ambito di applicazione

Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli enti, definita "amministrativa" ma derivante dalla responsabilità penale conseguente all'accertamento di taluni reati a carico delle persone fisiche, destinatarie dirette dei precetti e delle sanzioni penali. Attraverso tale intervento legislativo, il nostro sistema interno si è conformato alla normativa comunitaria.

Il Decreto disciplina la responsabilità degli enti (definiti come "*enti forniti di personalità giuridica e società e associazioni anche prive di personalità giuridica*", art. 1, comma 2) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, escludendo espressamente l'applicabilità delle norme ad alcuni soggetti¹.

Riguardo i limiti territoriali di applicabilità del decreto, l'art. 4 prevede che, in caso di reati commessi all'estero, gli enti aventi la sede principale nel territorio italiano, ne rispondono dinanzi l'Autorità Giudiziaria italiana a meno che nei loro confronti non proceda l'Autorità del luogo in cui è stato commesso il reato².

Il catalogo dei reati dal cui accertamento deriva la responsabilità dell'ente, originariamente limitato all'elencazione contenuta nell'art. 24 di talune fattispecie criminose relative ai rapporti con la pubblica amministrazione, è stato progressivamente ampliato con numerosi interventi legislativi successivi al 2001 che hanno esteso l'area della responsabilità dell'ente ad un novero sempre più cospicuo di reati in diversi settori del diritto penale.

1.2. - Le funzioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il "cuore" del Decreto è costituito dagli articoli 5 e 6, i quali unitamente ai successivi due articoli, delineano i criteri di imputazione della responsabilità.

1 Cfr., art. 1, comma 3: "*Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.*"

2 Cfr., art. 4: "*1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.*

2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

L'art. 5 stabilisce che sorge la responsabilità in capo all'ente stesso nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente e ad opera di due categorie di persone fisiche: quelle poste in posizione apicale (che esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua autonoma unità organizzativa, art. 5, comma 1 lett. a)³; oppure in posizione sottoposta all'altrui direzione o vigilanza (art. 5, comma 1 lett. b)⁴.

Pertanto, laddove sussista un certo tipo di rapporto (di rappresentanza nel primo caso e di subordinazione nel secondo) tra l'autore del reato considerato dal Decreto e l'ente e per mezzo di tale reato si consegua un interesse o un vantaggio per l'ente stesso, quest'ultimo dovrà risponderne ai sensi del Decreto.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto contemplano una forma di esonero da responsabilità dell'ente qualora dimostri, nel procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali.

La responsabilità dell'ente nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, di cui all'art. 5, comma 1 lett. a), è presunta, ritenendosi che un soggetto al vertice della società ne esprima "la politica".

8

Il legislatore ha dunque introdotto un paradigma di colpevolezza per il vertice societario costruito negativamente, cioè con inversione dell'onere della prova a carico dell'ente.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, l'ente non risponde se prova che:

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

3 Cfr., art. 5, comma 1: "L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;"

4 Cfr. art. 5, comma 1, lett. "b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi."

- b) il compito di vigilare, sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'art. 6 prosegue individuando i contenuti minimi che devono caratterizzare i modelli di organizzazione e gestione per garantirne idoneità ed efficacia.

I modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

9

Per soddisfare le predette esigenze, la società può adottare modelli di organizzazione e di gestione “*sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti*”⁵ e ritenuti idonei dal Ministero della Giustizia.

In conformità a tale disposizione, per la predisposizione del presente Modello, Chimec ha tenuto in considerazione anche le linee guida tracciate da Confindustria nel marzo 2002 (con successive integrazioni e revisioni nel marzo 2008 e nel marzo 2014), interpretandole come indicazioni cui fare riferimento e adeguandole alla realtà concreta che la caratterizza per dimensione e attività.

L'art. 7 disciplina l'esonero della responsabilità per l'ente laddove i reati siano stati commessi da persone sottoposte ad altrui direzione o vigilanza (art. 5, comma 1 lett. b); in tali casi, il criterio di imputazione di responsabilità all'ente risulta più semplice. Infatti, si configura responsabilità ove la

⁵ Cfr., art. 6, comma 3: “*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.*”

commissione del reato derivi dall'elusione degli obblighi di controllo e vigilanza sull'operato dei soggetti subordinati.

L'aver predisposto ed efficacemente attuato i modelli di organizzazione e controllo, però, funge da esimente. Nessuna inversione dell'onere della prova, quindi: in questo caso sarà l'accusa a dover dimostrare il deficit organizzativo della società.

Il modello organizzativo e gestionale adottato dalla Società deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate. Esso deve prevedere misure idonee, in relazione alla natura e dimensione dell'organizzazione dell'ente, che assicurino lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della legge.⁶

Il Decreto considera efficacemente attuato il Modello ove vi sia un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo dell'efficienza delle misure adottate, insieme ad un sistema disciplinare capace di reprimere, mediante congrue sanzioni, il mancato rispetto del sistema comportamentale imposto dal Modello⁷.

All'art. 8 sono disciplinate alcune ipotesi nelle quali la responsabilità dell'ente permane anche se il correlato processo penale non può avere corso, sancendo così il principio di autonomia della responsabilità dell'ente:

- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente si affranca, dunque, da quella delle persone fisiche nei casi di mancata identificazione o di non imputabilità dell'autore del reato e nei casi in cui ricorrono cause di estinzione del reato (fatta salva l'amnistia).

Qualora in sede di indagini preliminari, l'autore del reato non risulti identificabile, il Pubblico Ministero chiederà l'archiviazione delle indagini. Tuttavia, nei casi in cui non è possibile ascrivere la

6 Cfr., art.7, comma 3: *"Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio"*.

7 L'efficacia esimente del Modello deve essere valutata considerando due elementi: l'idoneità delle misure adottate a prevenire la commissione dei reati e, ove l'evento criminoso dovesse verificarsi, che il reato sia il risultato di una condotta fraudolenta, ovvero intenzionalmente finalizzata a aggirare le regole comportamentali imposte dal Modello. Sul punto Trib. di Milano, 17 novembre 2009: *"quando i comportamenti illeciti oggetto di imputazione non siano frutto di un idoneo modello organizzativo, ma siano da addebitare al comportamento fraudolento dei vertici della società che risultano in contrasto con le regole interne del modello organizzativo regolarmente adottato, la società deve essere dichiarata non punibile ex art. 6 D.lgs. n. 231 del 2001"*

responsabilità penale in capo ad una specifica persona fisica, ma risulti tuttavia accertata la commissione di un reato, l'ente ne dovrà comunque rispondere⁸.

Pur vigendo il principio di autonomia, l'amnistia è l'unica causa che estingue la responsabilità dell'ente. L'effetto estintivo dell'amnistia in favore dell'ente permarrà anche nel caso in cui l'imputato - persona fisica, eserciti la facoltà di rinunciarvi. D'altra parte, il legislatore ha accordato anche all'ente la possibilità di rinunciare a tale atto di clemenza nel caso in cui sia interessato a cercare un'assoluzione nel merito⁹.

1.3. - Le sanzioni a carico della Società conseguenti all'accertamento degli illeciti

La sezione II del Capo I del Decreto disciplina il sistema sanzionatorio a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale sistema prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria e delle sanzioni interdittive, cui vanno ad aggiungersi la confisca e la pubblicazione della sentenza¹⁰.

La **sanzione pecuniaria** è irrogata in base ad un sistema "per quote" e costituisce una conseguenza indefettibile dell'illecito; pertanto si applica ogniqualvolta un ente venga riconosciuto responsabile di uno degli illeciti previsti dal Decreto.

11

Ai sensi dell'art. 11, ai fini della quantificazione in concreto della sanzione pecuniaria, il giudice dovrà compiere due distinte valutazioni. In primo luogo dovrà fissare il **numero di quote** tenendo conto dei tradizionali indici di gravità dell'illecito commesso:

- la gravità del fatto;
- il grado di responsabilità dell'ente;
- l'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Quindi, il giudice dovrà determinare il **valore monetario di ogni singola quota** tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare efficacia alla sanzione.

8 Cfr., art. 8 comma 2: "*Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione.*"

9 Cfr., art. 8 comma 3: "*L'ente può rinunciare all'amnistia.*"

10 Cfr., art 9, comma 1: "*Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono: a) la sanzione pecuniaria; b) le sanzioni interdittive; c) la confisca; d) la pubblicazione della sentenza.*"

L'ammontare complessivo della sanzione pecuniaria da infliggere all'ente viene determinato effettuando la moltiplicazione del numero delle quote per il valore monetario di ogni quota, come individuati dal giudice.

L'art. 12¹¹ prevede i casi di riduzione della sanzione pecuniaria in presenza di fatti di particolare tenuità o commessi nell'interesse prevalente proprio o di terzi ovvero di condotte riparatorie da parte dell'ente, tra le quali l'adozione, successivamente al fatto di reato per il quale si procede, di un modello organizzativo idoneo a prevenire ulteriori reati della specie di quello verificatosi¹².

Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto possono condizionare o limitare l'attività dell'ente fino addirittura a paralizzarla, nei casi più gravi. Esse vengono comminate in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto e, comunque, al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità**¹³ e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (art. 13, comma 1, lett. a);

12

11Cfr., art 12, comma 1" *La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a lire duecento milioni se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;*

Cfr., art. 12, comma 2. "*La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

Cfr., art. 12, comma 3. "*Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a lire venti milioni.*"

12 Si noti come, a differenza della riduzione della sanzione pecuniaria, non è ammesso invece il pagamento in misura ridotta (art. 10, comma 4 del Decreto). Tale divieto mira a garantire l'effettività della sanzione pecuniaria.

13 In assenza di parametri normativamente fissati, dottrina e giurisprudenza hanno ritenuto che si debba fare riferimento a parametri fattuali empirici, pertanto si è ritenuto che il requisito della "rilevante entità" possa essere desunto, oltre che dall'ammontare in sé del profitto, dalla natura e dagli introiti dell'attività d'impresa, ovvero rapportando il profitto conseguito, sotto forma di tangenti, all'ammontare delle commesse assunte dall'ente, ed infine dalle dimensioni aziendali e alla partecipazione a gare con assegnazione di appalti pubblici.

- in caso di reiterazione¹⁴ degli illeciti (art. 13, comma 1, lett. b).

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 le sanzioni interdittive applicabili agli enti sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) la esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La discrezionalità del giudice si limita alla scelta della sanzione interdittiva da applicare e della durata della stessa (variabile da tre mesi a due anni ai sensi dell'art. 13, comma 2, in base ai criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie); infatti, egli ha l'obbligo di irrogare la sanzione laddove riscontri le suddette condizioni.

Per quanto riguarda i criteri di scelta delle sanzioni interdittive, l'art. 14 stabilisce che queste hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

13

Dall'applicazione di una sanzione interdittiva che può determinare anche l'interruzione dell'attività dell'ente potrebbe derivare un grave pregiudizio per la collettività o rilevanti ripercussioni sull'occupazione e sulle condizioni economiche del territorio¹⁵.

Pertanto, laddove sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, ai sensi dell'art. 15 il giudice, quando ricorre almeno una delle condizioni sotto indicate, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente con la nomina di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura interdittiva che sarebbe stata applicata. Le condizioni elencate all'art. 15 prevedono che:

- l'ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione possa provocare un grave pregiudizio alla collettività (art. 15, comma 1 lett. a); ovvero

14 Art. 20 *“Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”*

15 La relazione ministeriale al Decreto precisa che *“Si tratta infatti di sanzioni particolarmente invasive e temute che, proprio per questo, la legge delega impone di applicare solo nei casi più gravi”*.

- l'interruzione dell'attività dell'ente possa provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15, comma 1 lett. b).

Il Decreto all'art. 16 prevede, seppure in un ambito circoscritto di operatività, la possibilità di applicare alcune sanzioni interdittive in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore:

- 1) se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla interdizione temporanea dell'esercizio dell'attività;
- 2) se l'ente è già stato condannato per almeno tre volte negli ultimi sette anni alla sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- 3) se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta la interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Le sanzioni interdittive non si applicano ove ricorrano i presupposti dell'art. 12, comma 1 (l'autore ha commesso il reato nell'interesse prevalente proprio o di terzi con vantaggio minimo per l'ente; il danno patrimoniale è stato di particolare tenuità).

14

Inoltre, ai sensi dell'art. 17, le misure interdittive non si applicano neanche quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ricorrono le seguenti condizioni:

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

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede all'art. 18¹⁶ la **pubblicazione della sentenza di condanna** che **può** essere disposta dal giudice in aggiunta alla sanzione interdittiva, qualora la ritenga utile nell'ottica della repressione del fatto illecito e della prevenzione rispetto a futuri illeciti dello stesso tipo.

¹⁶ Cfr., art. 18: "La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. 2. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. 3. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente".

L'art. 19¹⁷ stabilisce un'ulteriore sanzione di carattere obbligatorio che è sempre disposta con la sentenza di condanna: la **confisca del prezzo o del profitto di reato** fatta salva la parte che può essere restituita al danneggiato. L'obiettivo di tale norma è di compensare l'equilibrio economico violato.

Quando la società è responsabile in relazione a una pluralità di reati commessi con un'unica azione o omissione, oppure commessi nello svolgimento di una medesima attività e non sia stata ancora pronunciata sentenza (anche non definitiva) per alcuno di essi, l'ente potrà beneficiare del cumulo giuridico delle sanzioni pecuniarie di cui all'art 21 del Decreto. All'ente verrà pertanto applicata la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata sino al triplo. Per effetto di tale aumento la sanzione pecuniaria applicata non potrà essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.

Riguardo le sanzioni interdittive eventualmente applicabili, sempre nel caso di pluralità di illeciti, si applicherà soltanto la sanzione prevista per l'illecito più grave.

Quanto alla prescrizione delle sanzioni amministrative, esse si estinguono in cinque anni dalla data di consumazione del reato, salve interruzioni del periodo di prescrizione che fanno decorrere un nuovo termine quinquennale.

15

L'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'ente (anche se in via cautelare durante il processo) costituisce reato. Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

All'accertamento di tale reato consegue anche l'applicazione di severe sanzioni amministrative a carico dell'ente nel cui interesse o a vantaggio del quale la trasgressione è stata commessa.

1.4. - Le "Linee Guida di Confindustria"

Al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'art. 6 terzo comma del Decreto prevede che le associazioni di categoria possano esercitare una funzione guida attraverso la realizzazione di appositi codici di comportamento.

17 Cfr. art. 19: "*Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato*".

In tale contesto, un gruppo di esperti di Confindustria ha elaborato le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*”, tenendo conto della varietà delle imprese associate in termini dimensionali e della specificità proprie dei vari settori industriali. Le linee guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, l'ultimo dei quali risale al 31 marzo 2014¹⁸.

Dette linee guida costituiscono, quindi, uno strumento di supporto metodologico e prendono in considerazione:

- a) **l'identificazione dei rischi:** attraverso una mappatura delle "aree di rischio" cioè l'analisi dei settori e processi aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli illeciti previsti dal Decreto.
- b) **la progettazione del sistema di controllo:** predisposizione di un sistema di controllo preventivo, realizzato attraverso la costruzione di un Modello organizzativo che preveda l'adozione di appositi protocolli che permette di ridurre ad un livello accettabile i rischi evidenziati.

Confindustria ha indicato tra gli strumenti necessari alla gestione del rischio l'adozione di un Codice Etico e di un sistema sanzionatorio interno, che funga da deterrente e che preveda l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di mancato rispetto delle misure previste dal Modello,¹⁹ e tra gli strumenti necessari ad implementare un adeguato controllo, l'individuazione dei criteri per la scelta di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'impresa, che dovrà controllare l'efficacia, l'adeguatezza, l'applicazione e il rispetto del Modello, quindi vigilare sul suo effettivo funzionamento. Nel Modello vengono precisati i principali compiti dell'OdV al fine di garantire l'effettivo e continuo funzionamento del Modello stesso.

Il presente Modello è stato predisposto tenendo presenti le prescrizioni del Decreto e le linee guida elaborate da Confindustria.

18 Gli aggiornamenti si sono resi necessari per adeguare le linee guida alle modifiche legislative intervenute ad introdurre nel Decreto ulteriori reati prima non contemplati nel catalogo dei reati-presupposto della responsabilità dell'ente (quali, ad esempio, i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, c.d. reati di *Market Abuse*., i reati transnazionali, i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

19 Tale sanzione disciplinare viene irrogata per la violazione della regola aziendale interna e non per la commissione del reato che eventualmente ne consegue.

2. – Chimec S.p.A.

2.1. - Descrizione della Società

Chimec è una società per azioni che impegna la propria attività nella creazione di prodotti chimici da utilizzare nei settori gas e olio, nelle raffinerie, negli impianti petrolchimici, ovvero nelle acciaierie e industrie farmaceutiche.

Nello specifico, il processo produttivo della Società si sviluppa nelle seguenti macroaree:

- trattamenti delle acque industriali, dei campi petroliferi e gas;
- trattamenti di raffinazione e petrolchimica;
- decontaminazione impianti industriali;
- additivi per carburanti e combustibili;
- coloranti e denaturanti per prodotti petroliferi.

La Società si avvale di un impianto in località Santa Palomba, Pomezia (RM), a cui è affidato il processo industriale principale.

La struttura commerciale di Chimec, invece, è supportata da cinque dipartimenti per lo sviluppo e marketing che operano in base alla destinazione finale del prodotto da erogare:

- Process Development and Marketing Department;
- Oilfields Development and Marketing Department;
- Fuel Additives Development and Marketing Department;
- Water Development and Marketing Department;
- Deko Development and Marketing Department.

Tale struttura è stata predisposta dalla Società per conseguire il duplice scopo: da un lato, ottimizzare i processi industriali e, dall'altro, garantire che l'attività aziendale si svolga in armonia e nel pieno rispetto del patrimonio ambientale.

2.2. - La scelta di Chimec

Nonostante non sia imposto normativamente, la Società ha ritenuto comunque indispensabile provvedere all'adozione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme alla disciplina dettata dal Decreto; ciò al fine di garantire all'interno di tutta la realtà aziendale un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legalità, legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività produttiva.

Inoltre, la scelta di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo corrisponde all'esigenza di Chimec di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore per i propri azionisti e di rafforzare le competenze nazionali e internazionali nei diversi settori di *business*.

La Società ha, quindi, deciso di avviare un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo, ed adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto, nella convinzione che il Modello costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto di Chimec affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

3. - Il processo di adozione del Modello. Approccio metodologico preliminare

Come anticipato, ai sensi dell'art. 7 del Decreto, *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”*.

18

L'impostazione del progetto volto alla redazione ed implementazione del Modello ha comportato la costituzione di un team di progetto coordinato da un responsabile, per l'individuazione delle fasi, delle modalità, dei tempi, delle risorse e dei soggetti da coinvolgere nelle attività.

Il progetto di adozione del Modello ha contemplato una fase preparatoria che si è concretata nell'accurata analisi della realtà organizzativa aziendale esistente.

3.1. - Analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree potenzialmente a rischio (*as is analysis*)

In questa fase sono state preliminarmente raccolte la documentazione e le informazioni utili alla macro definizione delle attività svolte dalla Società e del suo assetto organizzativo.

A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni hanno in particolare riguardato:

- i settori economici ed il contesto in cui la Chimec opera;
- le modalità tipiche di conduzione del business;

- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con terzi soggetti privati e pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali o presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.
- i rapporti contrattuali con altre Società.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente Chimec e gli output del progetto sono stati archiviati e resi disponibili in uno specifico archivio consultabile dal Responsabile di Progetto e dai nominandi componenti dell'OdV.

Attraverso l'analisi della documentazione sono stati individuati, in via preliminare, i processi sensibili e le funzioni aziendali/aree organizzative coinvolte, nonché la misura e le modalità di tale coinvolgimento.

19

Nell'ambito di tali verifiche sono stati anche individuati i referenti ed i soggetti coinvolti per ciascun processo sensibile (*key officer*) per la successiva fase di indagine.

3.2. - Predisposizione delle schede di rilevazione

Successivamente alla prima analisi "desk", si è proceduto ad effettuare delle interviste ai soggetti che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale (c.d. *key officer*), individuati nella fase precedente, al fine di cogliere gli aspetti salienti del ruolo/funzione e del/dei relativo/i processi di competenza, ovvero i processi (o fasi di essi) in cui la funzione/area/posizione organizzativa è coinvolta.

Con riferimento ad ogni funzione/area/posizione organizzativa sono stati indagati in particolare i seguenti elementi:

- organizzazione interna;
- grado di autonomia finanziaria;
- principali attività svolte dalla funzione o di cui essa è responsabile;
- livello di proceduralizzazione delle attività ed esistenza di linee guida comportamentali;

- attività formativa ed informativa prevista;
- attività di controllo effettuate sulle attività svolte dalla funzione;
- procedura di comunicazione di dati e informazioni verso la direzione dell'area organizzativa interessata e i vertici aziendali;
- modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni.

Con riferimento invece ad ogni processo in esame sono stati rilevati, in particolare, i seguenti aspetti:

- chi svolge ogni singola attività rilevante del processo e chi è il soggetto qualificabile come c.d. *process owner*;
- quali sono le informazioni di input del processo e chi le fornisce;
- quali sono le decisioni rilevanti che possono/devono essere prese lungo il processo e come sono documentate;
- quali sono le informazioni prodotte (output) dal processo;
- come è gestito l'archivio di tutta la documentazione prodotta;
- chi ha la delega per firmare i documenti formali emessi nel corso del processo;
- quali sono e come vengono svolti i controlli interni, sistematici e/o occasionali, previsti nello sviluppo del processo;
- chi svolge tale attività di controllo e come viene documentata;
- quali sono stati i risultati di eventuali ispezioni occasionali o istituzionali svolte da funzionari pubblici o da soggetti terzi;
- quali sono gli indicatori (economici, quantitativi, strategici) più significativi per stabilire il livello di rilevanza connesso al singolo processo e qual è la loro quantificazione (in termini di valore, di numerosità o di ricorrenza).

20

3.3. - Completamento dell'analisi di *risk assessment* e individuazione delle criticità (*gap analysis*)

Sulla base della rielaborazione delle schede di rilevazione e di un confronto con i singoli *process owners*, per eventuali integrazioni/precisazioni, in questa fase si è completata l'analisi di *risk assessment*, avviata nelle precedenti fasi e finalizzata a:

- effettuare una valutazione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi-reato previsti dal Decreto;
- esprimere una valutazione del sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso.

L'analisi e la valutazione di *risk assessment* si è incentrata sulla definizione delle specifiche fattispecie di reato potenzialmente associabili a ciascuna area/ambito organizzato, per le principali delle quali sono state ipotizzate a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, alcune delle possibili modalità attuative dei reati.

In seconda battuta è stato quindi analizzato il sistema di controlli interni riferibile a ciascun processo sensibile, confrontandolo (c.d. *gap analysis*, letteralmente analisi del differenziale, con la quale si identifica la distanza che intercorre tra la situazione attuale e quella ideale) con il sistema di controllo ottimale desumibile dal Decreto e dalle Linee di Confindustria, nonché dalla *best practice* affermatasi in materia.

In particolare sono state indagate la previsione, l'effettiva applicazione ed adeguatezza delle seguenti tipologie di controlli:

- controlli attinenti l'area dei poteri e delle responsabilità;
- controlli attinenti l'organizzazione;
- controlli informatizzati;
- altre tipologie di controlli.

Si è dunque passati all'individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate, valutando e condividendo gli interventi migliorativi necessari per ridurre ad un livello considerato ragionevole i *gap* rilevati, in funzione di un'analisi di costo-beneficio che ha considerato da un lato i costi, anche organizzativi, legati all'azzeramento dei *gap* e, dall'altra, il beneficio alla luce dell'effettiva consistenza del rischio di commissione dei reati correlati.

21

Tre finalità principali hanno in particolare guidato questa attività:

- ridurre la possibilità che siano commessi i reati previsti dal Decreto;
- mantenere “snello” il processo, ovvero garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna criticità rilevata, è stato quindi identificato:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il *gap*);
- il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento / lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

4. - Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Chimec

4.1. - Finalità del Modello

Il Modello costituisce uno strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati ed ha la fondamentale funzione di configurare un sistema organico di prescrizioni e di strumenti organizzativi di controllo volto prevenire o se del caso a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il sistema organizzativo rappresentato dal Modello di gestione e controllo ha l'obiettivo di prevenire e sanzionare possibili comportamenti che di per sé costituiscono un rischio di commissione di una delle fattispecie di reato di cui al Decreto.

Le finalità del Modello sono pertanto identificabili:

- nello strutturare un adeguato sistema di prevenzione e controllo per ridurre il rischio di commissione dei reati realizzabili nella realtà aziendale nello svolgimento della attività della Società;
- nell'informare in modo completo, esaustivo e costante i lavoratori dipendenti di Chimec e in generale tutti i soggetti che a qualsiasi titolo operano per conto della Società nelle aree di rischio dell'attività aziendale che la violazione delle disposizioni del Modello può determinare l'irrogazione di una sanzione nei loro confronti e a carico dell'Ente (a titolo di responsabilità amministrativa di cui al Decreto);
- nell'affermare che Chimec non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui l'Azienda intende attenersi;
- nel censurare effettivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

22

Per l'implementazione del Modello è stato previsto un sistema strutturato ed organico di protocolli e di relative attività di controllo volto a:

- individuare nell'attività aziendale di Chimec le aree di rischio (e i relativi processi);
- regolamentare le procedure e attività interne per ridurre il rischio e auspicabilmente prevenire la realizzazione dei reati di cui al Decreto. Tale regolamentazione si integra con l'adozione del Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità deontologiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;

- creare un sistema di deleghe e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni e delle correlate responsabilità;
- adottare procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative e di controllo nelle aree di rischio;
- definire in modo specifico e puntuale le funzioni e le responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa di Chimec, con l'indicazione delle deleghe di funzioni interne e delle procure a rappresentare la Società verso l'esterno che possa garantire il mantenimento di una adeguata segregazione delle competenze;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuire all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento ove necessario.

4.2. - La natura del Modello e i rapporti con il Codice Etico

Chimec ha adottato il c.d. Codice Etico, documento diffuso all'interno dell'organizzazione aziendale e comunicato ai propri interlocutori, nel quale ha formalizzato i principi di deontologia, i diritti, i doveri e le responsabilità che caratterizzano l'esistenza e improntano in via generale l'attività della Società.

23

Il Codice Etico ispira tutta l'attività aziendale e i suoi principi costituiscono la base etica delle procedure e dei protocolli previsti dal presente Modello, di cui costituisce parte integrante.

Il Modello di organizzazione e controllo previsto dal Decreto è volto a fornire le regole di condotta e le informazioni necessarie a prevenire la realizzazione di specifiche fattispecie di reato e a disciplinare le modalità di gestione di un tale evento; il Codice Etico contiene la formalizzazione dei principi deontologici che improntano in via generale l'attività della Società e dei propri dipendenti.

Per la violazione delle norme del Codice Etico, come per la violazione delle procedure previste dal Modello, è previsto un sistema sanzionatorio interno.

4.3. - La struttura del Modello. La Parte Generale, l'individuazione delle fattispecie di reato rilevanti e le Parti Speciali

Il Modello si compone, in primo luogo, della presente Parte Generale, nella quale sono illustrati i principi normativi che hanno ispirato la sua adozione, le metodologie utilizzate nella sua redazione, gli organi deputati alla sua attuazione e il sistema sanzionatorio che ne garantisce il rispetto.

L'analisi dettagliata delle singole ipotesi di reato presupposto e delle aree aziendali di rischio trova spazio nelle diverse Parti Speciali, dedicate ciascuna ad un tipo/gruppo di reati previsti dal Decreto.

Le singole Parti Speciali potranno fare eventualmente rinvio alle procedure interne vigenti all'interno di Chimec che sono state sottoposte ad esame ed implementazione in occasione della redazione ed approvazione del Modello e che sono state pertanto ritenute idonee a garantire il perseguimento dei principi e delle finalità statuiti dal Decreto.

L'analisi della realtà di Chimec ha consentito di ritenere altamente improbabile la commissione nell'ambito dell'attività aziendale di alcuni dei reati previsti dal Decreto. Si è quindi deciso di escludere dalla valutazione del rischio e quindi dalla disciplina del Modello i reati di falso nummario *ex art. 25-bis* del Decreto; i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico *ex art. 25-quater*, le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili *ex art. 25-quater.1*; i reati contro la personalità individuale (riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, pornografia e prostituzione minorile) *ex art. 25-quinquies*; i reati di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope *ex D.P.R. 309/90*; i reati c.d. di *market abuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato) di cui all'*art. 25-sexies*.

24

I fatti di reato ritenuti, viceversa, possibilmente interferenti con l'attività aziendale, in considerazione del contesto imprenditoriale nel quale opera la Società, sono stati individuati nei seguenti:

- i reati contro la pubblica amministrazione di cui all'*artt. 24 e 25* del Decreto;
- i reati in tema di criminalità informatica di cui all'*art. 24-bis*;
- i reati di criminalità organizzata di cui all'*art. 24-ter*;
- i reati contro l'industria e il commercio di cui all'*art. 25-bis.1*;
- i reati societari di cui all'*art. 25-ter*;
- i reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'*art. 25-septies*;
- i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio di cui all'*art. 25-octies*;

- i reati di violazione del diritto di autore di cui all'art. 25-*novies*;
- induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci nei confronti dell'Autorità Giudiziaria di cui all'art. 25-*decies*;
- i reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies*;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-*duodecies*.

All'interno delle singole parti speciali sono stati considerati esclusivamente i reati nei quali è stato valutato astrattamente sussistente il rischio di responsabilità della Società con conseguente esclusione delle singole fattispecie non ritenute critiche.

4.4. - Destinatari del Modello

I contenuti e i principi del presente Modello sono destinati e indirizzati agli organi societari, ai loro componenti, ai dipendenti, ai consulenti esterni, ai fornitori, agli appaltatori, ad altri collaboratori, oltre che ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle predette categorie.

Il Modello viene diffuso a tali soggetti di modo che costoro possano attenersi alle disposizioni dello stesso.

Chimec si dissocia da qualsiasi comportamento in contrasto con la legge o con le disposizioni del Modello, qualunque sia l'interesse che tale comportamento mira a realizzare.

4.4.1. - Diffusione del Modello

La Società, al fine di assicurare l'efficacia del Modello, intende promuovere la divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendenti, operano per il conseguimento degli obiettivi di Chimec in forza di rapporti contrattuali.

La piena e corretta conoscenza delle procedure, delle regole di condotta e dei sistemi di controllo da parte delle risorse umane attuali, ma anche di quelle future, è di primaria importanza e sarà attuata mediante un'attività di comunicazione e formazione diversificata a seconda dei Destinatari cui si rivolge tenendo conto di posizioni, mansioni e ruoli ricoperti dai suddetti soggetti nelle attività sensibili.

Detta attività sarà improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di favorire il pieno rispetto delle disposizioni aziendali e delle norme etiche che dovranno essere la fonte d'ispirazione dei comportamenti dei soggetti interessati.

4.4.2. - Attività di formazione e informazione

Per assicurare un'effettiva conoscenza del Modello, il Consiglio di Amministrazione ne comunica formalmente l'adozione alle diverse categorie di Destinatari individuando anche la miglior modalità attraverso la quale operare l'informazione, ad esempio tramite strumenti informatici (tipo Intranet), o consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o mediante la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del responsabile della funzione di riferimento.

Successivamente all'approvazione del Modello, agli attuali dipendenti ed in seguito a tutti i nuovi assunti all'atto di accettazione della proposta di assunzione (compresi i lavoratori interinali/somministrati), sarà richiesto di sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello, di impegno ad osservarne le prescrizioni e una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico, con l'avvertenza che la violazione delle norme ivi contenute sarà in ogni caso considerato illecito disciplinare.

Detto contenuto dovrà essere inserito anche nella lettera di incarico o nel contratto che comporti la costituzione di una forma di partnership e consulenza, nonché nei contratti con i fornitori e gli appaltatori.

I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Modello e del Codice Etico.

Il presente documento ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun Dirigente il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

Si ritiene altresì necessario, che tutti i fornitori di Chimec autocertifichino di non essere stati condannati e di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D. Lgs. n. 231/2001.

In caso di revisioni o di aggiornamenti significativi del Modello, la Società provvederà a darne debita comunicazione a tutti i Destinatari nei modi che riterrà più adeguati alla garanzia della sua osservanza.

Inoltre, il Modello è reso disponibile attraverso modalità che il Consiglio di Amministrazione riterrà più opportune (ad esempio la diffusione sul sito internet, copia cartacea a disposizione presso ciascuno stabilimento, affissione in bacheca, intranet, comunicazione per posta elettronica).

Chimec curerà l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi contenuti nel Codice Etico.

La formazione verrà, altresì, differenziata, nei contenuti, in funzione della qualifica dei Destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

La comunicazione e la formazione dei Destinatari mirano a fornire un quadro esaustivo della nuova disciplina in tema di responsabilità amministrativa, nonché dei contenuti e dei principi sui quali si fonda il Modello.

Si procederà all'organizzazione di sessioni di formazione del personale, differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in relazione alle aree aziendali di appartenenza dei Destinatari.

Le sessioni di formazione sono obbligatorie e, infatti, l'assenza ingiustificata verrà sanzionata secondo il sistema disciplinare previsto dal Modello.

Di tale attività dovrà esserne tenuta puntuale registrazione (ad esempio, attraverso la sottoscrizione di verbali ad opera dei partecipanti, la compilazione di questionari oppure certificando la presenza dei Destinatari mediante il rilascio di attestati di partecipazione).

27

Nel caso di nuove assunzioni in organico successivi all'adozione del Modello è prevista la consegna di set informativo composto da copia del Modello, copia del Codice Etico, CCNL, e/o di un corso formativo.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante aggiornamento.

4.5. - Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

Il Decreto prevede che sia l'*organo dirigente* ad adottare il Modello di organizzazione, di gestione e controllo (art. 6), demandando ad ogni ente l'individuazione del proprio organo deputato a tale compito.

Chimec ha individuato nel Consiglio di Amministrazione della Società l'*organo dirigente* deputato all'adozione del Modello.

Ogni modifica ed integrazione di carattere sostanziale del modello di gestione e controllo è rimessa alla competenza del CdA su indicazione dell'OdV, secondo le procedure disciplinate dal paragrafo 7 del presente Modello.

5. - Organismo di Vigilanza

5.1. - Costituzione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede la creazione di un organismo dotato di poteri autonomi e che sia deputato esclusivamente a vigilare sulla effettiva operatività e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento (art. 6 comma 1, lett. b): l'Organismo di Vigilanza (OdV).

*“L'organismo di controllo, per essere funzionale alle aspettative, deve necessariamente essere dotato di indispensabili poteri di **iniziativa, autonomia e controllo**. Evidente, infatti, che al fine di garantire efficienza e funzionalità l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche. Al riguardo appare auspicabile che si tratti di un organismo di vigilanza formato da soggetti non appartenenti agli organi sociali, soggetti da individuare, eventualmente ma non necessariamente, anche in collaboratori esterni, forniti della necessaria professionalità, che vengano a realizzare effettivamente quell'organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”.*

Benché la normativa prescriva in modo generico che l'OdV sia un organismo interno all'Ente, lasciando a quest'ultimo la scelta sulla sua composizione, collegiale o monocratica, le Linee Guida di Confindustria e le più recenti pronunce giurisprudenziali indicano la struttura di tipo collegiale come più adeguata a una realtà aziendale di medie-grandi dimensioni, riservando la composizione monocratica alle realtà aziendali più piccole: *“indubbio che per enti di dimensioni medio grandi la forma collegiale si impone, così come si impone una continuità di azione, ovvero sia un impegno esclusivo sull'attività di vigilanza relativa alla concreta attuazione del Modello.”*

28

Alla luce di ciò, il Consiglio di Amministrazione di Chimec ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza collegiale.

Come detto, il Decreto richiede che la società *“si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno”*.

Le linee guida di Confindustria indicano i requisiti fondamentali dell'Organismo di Vigilanza in (a) autonomia e indipendenza, (b) professionalità e (c) continuità di azione.

(a) Autonomia e indipendenza

L'OdV riporta direttamente e unicamente al Consiglio di Amministrazione e, per poter garantire una totale autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, non vi sono vincoli gerarchici o legami tra l'Organismo e le strutture operative della Società.

Secondo le Linee guida di Confindustria “*La posizione dell’OdV nell’ambito dell’ente deve garantire l’autonomia dell’iniziativa di controllo da ogni forma d’interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell’ente (e in particolare dell’organo dirigente). Tali requisiti sembrano assicurati dall’inserimento dell’Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.*” Quindi soltanto il CdA potrà sindacare le attività poste in essere dall’OdV quale responsabile del funzionamento e dell’efficacia del Modello.

Le Linee Guida prevedono anche che non sia attribuito all’OdV alcun compito che possa in qualsiasi modo renderlo partecipe delle decisioni operative dell’Ente minandone l’obiettività di giudizio.

(b) Professionalità

Le linee guida di Confindustria identificano quali elementi necessari a soddisfare il requisito di professionalità il fatto che l’OdV possieda un *bagaglio di strumenti e tecniche* per svolgere efficacemente l’attività assegnata.

Nello specifico, sono richieste competenze nel campo statistico e nella valutazione dei rischi, senza sottovalutare le conoscenze aziendalistiche, contabili e giuridiche.

Occorre, altresì, che l’OdV possieda padronanza della disciplina in materia ambientale, di cui alla normativa prevista dal D. Lgs. n. 152/2006.

29

Un requisito siffatto è imprescindibile in ragione dello specifico settore in cui Chimec presta la propria attività d’impresa.

(c) Continuità di Azione

Secondo le Linee Guida, al fine di garantire l’efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all’attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

5.2. - Nomina e cessazione dall’ufficio dei membri dell’OdV. Cause di ineleggibilità e decadenza

L’Organismo di Vigilanza di Chimec è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La nomina dei membri dell’OdV viene perfezionata con una dichiarazione dei soggetti nominati di accettazione mediante sottoscrizione dell’estratto della delibera del CdA, ovvero resa direttamente a verbale del CdA.

La composizione dell'OdV è stabilita con delibera del CdA, tenendo conto dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità di cui *infra*.

I membri del OdV rimangono in carica per la durata di tre anni.

Con la delibera di nomina il Consiglio di Amministrazione determina la retribuzione dei membri dell'OdV. Tale retribuzione rimarrà invariata per l'intera durata dell'incarico.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza soggetti che siano in possesso dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, e per i quali non sussistano le seguenti cause di ineleggibilità o incompatibilità:

- presenza di cause di ineleggibilità o decadenza previste per gli amministratori di società dall'art. 2382 del codice civile²⁰;
- presenza di sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del CdA, con soggetti apicali in genere, con sindaci e con revisori di Chimec;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

30

Al momento dell'accettazione dell'incarico, il soggetto nominato membro dell'OdV deve esplicitamente dichiarare l'inesistenza di alcuno dei suddetti motivi di ineleggibilità o incompatibilità.

Al sopraggiungere di una giusta causa, il CdA può revocare la nomina di uno o di tutti i membri dell'OdV, provvedendo nel più breve tempo possibile alla nomina di altro/i soggetto/i.

Per "giusta causa" di revoca della nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- la mendace dichiarazione circa l'inesistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti;
- il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità;

²⁰ Cfr., art. 2382 c.c.: "*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?*".

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale riepilogativa annuale sull'attività svolta; l'omessa redazione del piano delle attività; l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto; l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza; la violazione dell'obbligo di riservatezza; mancata partecipazione alle adunanze dell'OdV per tre sedute consecutive;
- la sopraggiunta necessità di riorganizzazione della Società;
- la violazione, nella gestione delle “segnalazioni”, delle misure predisposte a tutela del soggetto segnalante (cfr. paragrafo 5.4.1).

5.3. - Funzioni e poteri dell'OdV

Le principali funzioni dell'OdV sono:

- vigilare sulla concreta efficacia e capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- controllare il rispetto, l'attuazione e l'efficacia del Modello da parte dei Destinatari;
- verificare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto dal Modello;
- verificare l'opportunità di modificare/aggiornare il Modello al mutare delle condizioni aziendali o del quadro normativo di riferimento;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente le violazioni accertate del Modello al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

Più nel dettaglio all'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:

1. pianificazione e attivazione delle necessarie procedure di controllo delle attività. In tal modo si avrà il duplice effetto di tenere aggiornata la mappatura delle attività potenzialmente interessate dai reati e verificare gli atti e le operazioni posti in essere nell'ambito di tali aree (c.d. Aree di Rischio);
2. accesso, con cadenza regolare, agli archivi delle funzioni coinvolte nelle Aree di Rischio e alle procedure informatiche di supporto a dette aree, al fine di verificare, a campione, che le procedure stabilite per tali aree siano rispettate;

3. al fine di poter facilitare la funzione sub (1) e (2), coordinamento con le altre funzioni aziendali dalle quali l'OdV viene costantemente informato tramite l'attività di reportistica e apposite riunioni sull'evoluzione delle attività nelle Aree di Rischio;
4. svolgimento di indagini interne e attività ispettive che si rendano eventualmente necessarie nell'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e delle procedure stabilite o, più in generale, di specifiche situazioni a rischio di commissione reato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
5. raccolta, elaborazione e tenuta delle informazioni rilevanti in ordine all'attuazione e rispetto del Modello, nonché controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
6. monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni;
7. aggiornamento della lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o rese disponibili dalle funzioni aziendali;
8. con l'ausilio delle funzioni aziendali interessate, periodica verifica dell'idoneità e 32
coerenza con la normativa di riferimento del sistema di deleghe e procure in essere;
9. promozione di opportune iniziative volte a far sì che il Modello sia conosciuto e compreso dai dipendenti. In particolare l'OdV provvederà a coordinarsi con i responsabili per la definizione dei programmi di formazione del personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti, al fine di fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001, inclusa la predisposizione della documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
10. verifica della rispondenza alle disposizioni del Decreto degli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reato (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.);
11. laddove l'OdV riscontri esigenze di adeguamento del Modello anche dovute a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno, provvederà a proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello;

12. coordinamento e cooperazione con soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
13. controllo delle operazioni svolte dagli organi di *governance* e dai dirigenti mediante verifica dei verbali delle riunioni del CdA, ovvero tramite immediata attività di *reporting* all'OdV sulle operazioni aziendali che interessano le aree di rischio.

Per permettere all'OdV di svolgere le suddette funzioni il CdA attribuisce a tale organo i seguenti poteri:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti;
- l'OdV dispone di poteri di spesa nell'ambito di un budget annuale stabilito dal CdA idoneo e sufficiente a garantire l'efficace svolgimento in via autonoma delle proprie funzioni.

33

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV ha comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o di consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dello stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvede a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse, le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso, il funzionamento della reportistica da e verso l'Organismo, nel rispetto di quanto previsto dal Modello.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV prevede dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il collegio sindacale;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- gli attori rilevanti in tema di flussi informativi nei confronti dell'OdV, secondo quanto previsto nel paragrafo seguente.

L'OdV disciplina le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvede a dotarsi di un Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare al Consiglio di Amministrazione.

34

5.4. - Obblighi di informazione verso l'OdV

Nell'ottica di agevolare la sua attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (d'ora in avanti "Segnalazioni");
- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in Informazioni Generali e Informazioni su Operazioni Sensibili).

Come sopra indicato, è consentito all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Tutti i Destinatari devono tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello.

Tali Segnalazioni devono essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area; esse potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello vigente.

Qualora le violazioni, anche presunte, riguardino l'organizzazione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, è facoltà anche dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, laddove tale funzione non sia svolta da un soggetto rientrante tra i Destinatari del Modello, di inviare le relative Segnalazioni all'OdV.

Al ricevimento di una Segnalazione riguardante una violazione del Modello rilevante ai fini della sicurezza e salute sul lavoro, sarà onere dell'OdV verificare che il mittente abbia precedentemente o contestualmente informato anche il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Qualora il mittente della Segnalazione suddetta non vi abbia già provveduto, l'OdV provvederà ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

In ogni caso al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili, le quali, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e, più in generale, le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in relazione con ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento alle violazioni del Modello e del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate (*ivi* compresi i provvedimenti adottati nei confronti dei dipendenti e degli altri destinatari delle relative norme) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (*ivi* incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (ad esempio, cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile;
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

Le Segnalazioni e le Informazioni Generali, salvo quanto specificato di seguito in riferimento alle Informazioni a cura dei *Process Owner* riguardanti le Operazioni Sensibili, devono essere effettuate in forma scritta, utilizzando un indirizzo e-mail dedicato (odv@chimec.it).

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, Chimec garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone ingiustamente accusate con dolo o colpa grave.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo a svolgere ogni opportuna indagine - anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione - e dando comunicazione dell'attività svolta al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del processo di reportistica (al riguardo, si rimanda al paragrafo seguente).

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito dei Processi Sensibili di cui alla Parte Speciale i membri del CdA o i responsabili di funzione vengono qualificati come *Process Owner* e sono tenuti a trasmettere all'OdV le Informazioni su Operazioni Sensibili realizzate.

Data la natura trasversale delle aree rilevanti in tema di reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, come meglio esplicitato nella relativa Parte Speciale del Modello, assumono altresì il ruolo di *Process Owner*, in quanto Destinatari del Modello, le seguenti figure organizzative, come definite dall'art. 2, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:

- il Datore di lavoro;
- il Delegato del Datore di lavoro;
- i Dirigenti;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- il Medico competente.

Infine, con riferimento alle aree rilevanti in tema di reati in materia di criminalità informatica, come meglio esplicitato nella relativa Parte Speciale del Modello assume altresì il ruolo di *Process Owner* il Responsabile dei Sistemi Informativi.

L'identificazione delle sopra citate Operazioni Sensibili avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *risk assessment* condotta.

L'OdV procederà ad informare opportunamente il CdA circa la definizione di detti criteri e parametri.

Le Operazioni Sensibili debbono essere portate a conoscenza dell'OdV dai suddetti responsabili tramite la compilazione e la trasmissione (con qualunque mezzo purché sia mantenuta traccia dell'invio e sia sempre riconoscibile il mittente) all'OdV di una c.d. Scheda Informativa da aggiornarsi su base periodica.

Sarà cura dell'OdV comunicare ai *Process Owner* i sopra citati criteri di valutazione e parametri, nonché regole operative e periodicità di invio delle suddette Schede Informative.

5.4.1. - Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di “whistleblowing”

Con l'approvazione della proposta di legge n. 3365-B (“*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”), intervenuta il 18 ottobre 2017, è stata estesa al settore privato l'applicabilità della disciplina relativa al sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, attraverso l'inserimento, nell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, dei commi 2 *bis*, *ter* e *quater*.

In forza del nuovo dettato normativo, sono oggetto di segnalazione:

- (a) le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- (b) le violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I soggetti tenuti a trasmettere le predette segnalazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, lett. a) sono:

- (i) “*le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a)*” del Decreto e, cioè, coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- (ii) “*le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera b)*” del Decreto, ossia coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nella superiore lettera (i).

Le segnalazioni possono riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello vigente e devono contenere:

38

- elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato, con allegazione, ove possibile, di relativa documentazione a supporto;
- informazioni che consentano, ove possibile, la identificazione del soggetto autore del fatto segnalato;
- l'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è venuti a conoscenza del fatto segnalato.

Il Decreto prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano “*la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*” (art. 6, comma 2-*bis*, lett. a), nonché “*almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*” (art. 6, comma 2-*bis*, lett. b).

A tal fine, le segnalazioni sono trasmesse in forma scritta all'OdV attraverso l'indirizzo e-mail appositamente creato: segnalazioni.chimec@gmail.com (la Società, infatti, in aggiunta alla e-mail

dell'Organismo, ove confluiscono i flussi informativi e le informazioni attinenti al "sistema 231", istituisce un canale dedicato alle segnalazioni di cui al presente paragrafo).

L'OdV, destinatario e unico detentore delle segnalazioni ricevute, assicura la riservatezza delle informazioni acquisite e della identità del segnalante che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria, nell'ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.

L'OdV valuta la rilevanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 delle segnalazioni ricevute, ponendo in essere ogni attività ritenuta necessaria a tal fine e, avvalendosi, se necessario, della collaborazione delle strutture aziendali competenti, dandone comunicazione all'Organo Amministrativo nell'ambito del processo di reportistica, qualora ravvisasse violazioni del Modello, o profili di rilievo in ottica 231.

Gli esiti delle valutazioni saranno, inoltre, comunicati al segnalante, ove richiesto.

L'Organismo custodisce per un periodo minimo di 10 anni copia cartacea e/o informatica delle segnalazioni ricevute.

39

Chimec S.p.A. garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-*bis*, lett. c) del Decreto.

La Società si astiene, quindi, dal porre in essere "*atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante*" (quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il mutamento di mansioni, trasferimenti, sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro) "*per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione*".

5.5. - Reportistica da parte dell'OdV

Nello svolgimento del proprio compito principale di vigilanza sull'attuazione del Modello l'OdV è tenuto a dare regolare informativa scritta, comprensiva delle segnalazioni di eventuali criticità, al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV ha il dovere di comunicare al CdA:

- all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;

- periodicamente, con cadenza almeno semestrale, lo stato di avanzamento del Piano delle Attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- tempestivamente qualsiasi violazione del Modello ovvero qualsiasi condotta illegittima e/o illecita, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione da parte dei Destinatari che l'OdV ritenga fondate o che abbia direttamente accertato;
- almeno una volta l'anno, attraverso una relazione riepilogativa, le attività svolte nei precedenti dodici mesi e i risultati delle stesse, gli elementi di criticità e le violazioni del Modello, nonché le proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

Il CdA e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello.

Oltre che il CdA, l'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente anche il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici della Società.

40

5.6. - Modalità di archiviazione delle informazioni ricevute e documenti raccolti

I documenti prodotti, ricevuti o raccolti dall'OdV e tutta la documentazione relativa all'aggiornamento del Modello di gestione e controllo di Chimec vengono custoditi e archiviati per un periodo di dieci anni nell'archivio dell'OdV, gestito esclusivamente dai membri dell'Organismo.

Oltre ai membri dell'OdV, l'archivio sarà reso accessibile soltanto ai membri del Consiglio di Amministrazione.

6. - Sanzioni disciplinari ed altre misure di tutela in caso di violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico

6.1. - Funzioni del sistema disciplinare

Al fine di assicurare l'effettività del Modello, il Decreto prevede la predisposizione di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure*" previste nel Modello stesso e nel Codice Etico, che al contempo produca un effetto deterrente contro la mancata applicazione delle norme sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione, sia per i soggetti in posizione apicale nella Società.

Qualsiasi procedimento sanzionatorio è svolto nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in concreto applicabile (“*CCNL per gli addetti all’industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL*”).

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono affidati alla Direzione del Personale anche su impulso dell'OdV.

Delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate la Direzione del Personale tiene costantemente informato l'OdV.

Il presente Modello prevede, infine, provvedimenti sanzionatori per i soggetti, anche esterni alla società, che devono comunque ritenersi destinatari della norme medesime.

L'applicazione delle sanzioni previste rimane del tutto indipendente dall'inizio e dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole di condotta sono assunte dalla Società in piena autonomia prescindendo dal carattere illecito che i comportamenti possano assumere all'esterno dell'organizzazione aziendale.

Nell'ottica preventiva ispirata dal Decreto, dunque, si ritengono condotte sanzionabili quelle che, pur non essendo penalmente rilevanti, sono dirette a ledere ovvero ad indebolire l'efficacia organizzativa e di controllo del Modello, compromettendone la funzione normativa.

Il rispetto delle disposizioni e delle regole comportamentali di cui al Modello e al Codice Etico rappresenta un obbligo per i dipendenti ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c.²¹.

Le disposizioni il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari attraverso l'inserimento mediante richiamo nei contratti di lavoro dei dipendenti, attraverso circolare interna, attraverso l'inserimento mediante richiamo nei contratti con soggetti terzi nell'ambito delle attività aziendali ricadente nelle aree a rischio.

È previsto, altresì, che le disposizioni relative all'illecito disciplinare vengano costantemente pubblicizzate all'interno e all'esterno dell'azienda, attraverso, ad esempio, attività di formazione e informazione in materia, ovvero, mediante affissione della regolamentazione in luoghi accessibili a tutti.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei

21 La violazione degli obblighi di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. legittima l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2106 c.c.: “*l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione*”.

confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, che procede alla segnalazione delle carenze riscontrate.

6.2. - Violazioni del Modello e relative sanzioni

Si considerano condotte costituenti illecito disciplinare:

- 1) i comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- 2) i comportamenti che, sebbene non rientranti nelle fattispecie di reato di cui al Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- 3) i comportamenti non conformi alle procedure disciplinate nelle Parti Speciali del Modello e nel Codice Etico, anche se non costituenti illeciti penali;
- 4) la violazione, nella gestione delle "segnalazioni", delle misure predisposte a tutela del soggetto segnalante (cfr. paragrafo 5.4.1);
- 5) l'effettuazione, con dolo o con colpa grave, di segnalazioni infondate, ove siano accertati dall'Autorità procedente profili di responsabilità legati alla falsità della segnalazione stessa.

Al fine dell'individuazione dell'adeguata sanzione da irrogare, si dovranno considerare i seguenti elementi:

- la presenza e l'intensità dell'elemento del dolo intenzionale;
- la presenza e intensità del grado di negligenza, imprudenza, imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- la presenza e intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- le mansioni del soggetto interessato;
- i tempi e i modi della violazione;
- le particolari circostanze caratterizzanti l'illecito disciplinare commesso.

Il procedimento disciplinare deve assicurare le seguenti prerogative:

- la garanzia del diritto di difesa attraverso il contraddittorio;
- l'immediatezza e la specificità della contestazione;
- la proporzionalità della sanzione;
- la tempestiva comunicazione della sanzione.

6.2.1. - Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati

L'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate è determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo precedente e del comportamento tenuto prima (ad es. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad es. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

Le sanzioni previste in caso di violazioni del Modello e del Codice Etico da parte dei lavoratori subordinati sono le seguenti:

- **richiamo verbale** (oltre che nelle ipotesi previste dal CCNL applicabile) per il dipendente che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad es.: non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV, omissione di controlli);
- **ammonizione scritta** (oltre che nelle ipotesi previste dal CCNL applicabile) per il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- **multa** non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, (oltre che nelle ipotesi previste dal CCNL applicabile) per il lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto persista nella violazione delle procedure previste dal presente Modello o dal Codice Etico o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro (oltre che nelle ipotesi previste dal CCNL applicabile) per il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o dal Codice Etico o adottando nell'espletamento di attività nell'area a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni stesse, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Chimec, arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda;

43

- **trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto** per il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società;
- **licenziamento senza preavviso con trattamento di fine rapporto** (oltre che nelle ipotesi previste dal CCNL applicabile) per il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, idoneo a determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti. In generale, tale sanzione può essere comminata (secondo quanto previsto dal CCNL applicabile) al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

44

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di tale gravità da poter comportare il **licenziamento**, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

Per i provvedimenti **del richiamo o del rimprovero verbale** deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione (come previsto dal CCNL applicabile ai Dipendenti Chimec).

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

6.2.2. - Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello o nel Codice Etico si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.2.

6.2.3. - Sanzioni nei confronti dei membri del CdA e del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti, ivi compresa la revoca delle deleghe, coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.2 e conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Delegato o dell'intero Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.2, e conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

45

Per i membri del Consiglio di Amministrazione costituisce violazione sanzionabile del Modello o del Codice Etico anche l'inadempimento dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione il quale, in collaborazione con il Collegio Sindacale e, se del caso, con la convocazione dell'Assemblea dei soci, prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.2, e conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

6.2.4. - Sanzioni nei confronti dei collaboratori coinvolti nei Processi Sensibili, dei consulenti esterni, degli agenti, fornitori e appaltatori

Ogni violazione posta in essere dai Collaboratori, dagli Agenti, dai Consulenti esterni e dai Fornitori, nonché dagli Appaltatori potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione /agenzia / distribuzione /appalto /subappalto / fornitura / prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto

contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

7. - Aggiornamento e adeguamento del Modello

7.1. Verifiche e controlli.

L'OdV redige con cadenza annuale un programma di vigilanza al fine di pianificare la propria attività di verifica dell'idoneità del Modello.

Il programma deve contenere un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nel corso delle verifiche ed ispezioni, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli e nello svolgimento di tale attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto dei componenti interni competenti nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

Nell'ambito dell'attività di verifica, l'OdV svolge un monitoraggio, con verifiche a campione, di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei dipendenti rispetto alla problematica della responsabilità dell'ente.

46

Le verifiche condotte dall'OdV e il loro esito sono oggetto di report periodici al Consiglio di Amministrazione nei quali vengono altresì illustrate le eventuali proposte di miglioramento, implementazione ed integrazione del Modello, anche tenendo conto delle violazioni delle prescrizioni riscontrate, delle modifiche normative o riassetti societari intervenuti.

7.2. Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in ordine all'aggiornamento ed adeguamento del Modello.

Una volta approvate le modifiche, esse sono comunicate all'OdV per la loro immediata applicazione attraverso la comunicazione ai destinatari interni ed esterni alla Società.

7.3. Prima applicazione del Modello

Al fine di garantire una corretta attuazione ed un puntuale recepimento del Modello, è rimesso al Consiglio di Amministrazione di Chimec il compito di fissare i criteri e le direttive per perseguire detto scopo.

Tale procedura andrà valutata in relazione alle situazioni di rischio rilevate, fatti salvi i necessari adeguamenti che si renderanno opportuni per garantire l'efficacia del Modello in relazione alle attività svolte dalla Società.

Gli organi di *governance* potranno agire in collaborazione con l'OdV (ove fosse già stato nominato), determinando la ricezione del Modello secondo un programma prestabilito per ciascuna area di rischio interessata e, inoltre, tenendo conto delle particolari esigenze del settore di riferimento, in ragione dell'attività a cui quest'ultimo è preposto.