



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001

Aggiornato al 31/07/2024

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18/10/2024

PARTE GENERALE

Sommario

Premessa e note introduttive alla lettura del documento.....	4
Dati aziendali di base.....	6
Breve presentazione	7
Approccio ISO, CSR e ESG	8
1. Il Decreto legislativo 231 del 2001	9
2. Funzione del Modello di organizzazione e gestione	9
3. Le regole di comportamento.....	10
4. I reati-presupposto.....	10
5. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione	11
6. Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente	12
7. Le sanzioni e il procedimento di accertamento	12
5.1 Le sanzioni	12
5.2 Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni.....	14
8. Reati commessi all'estero	14
9. Presupposti per l'esonero della responsabilità.....	15
10. Le ragioni di adozione del Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato	15
10.1 Aspetti generali e presentazione	15
10.2 Applicazione del Modello.....	16
10.3 Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili	16
11. Delineazione delle fattispecie normative di responsabilità della Società o dell'ente con riferimento ai reati-presupposto	18
12. Deleghe e procure	19
13. L'Organismo di Vigilanza	19
14. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane.....	21
15. Il sistema disciplinare	21
16. Aggiornamento del Modello	23
17. Rimando alle procedure aziendali.....	24
18. Segnalazioni (Whistleblowing)	25
Allegato - Tabella di Correlazione Reati Presupposto e Modello 231.....	26

Documenti collegati

- a) Parte speciale sulla delineazione delle fattispecie di responsabilità con riferimento ai reati-presupposto
- b) Allegato 1 alla Parte speciale – Tabella di correlazione tra Sistemi di gestione e Modello 231
- c) Codice etico (di gruppo)
- d) Procedura whistleblowing (di gruppo)
- e) Regolamento dell'Organismo di vigilanza
- f) Elenco reati 231

Documenti di riferimento

- a) Sistema integrato 9001-14001-45001 (Saline)
- b) Sistema 9001 (Pieve)
- c) Analisi ambientale (sistema ISO 14001 – Saline)
- d) Manuale gestione energia (sistema ISO 5001 – Saline)

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto come sintesi del progetto di conformità e *compliance* al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il Modello di organizzazione e gestione nella sua interezza ed in modo unitario.

Il presente documento è quindi uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (*stakeholder*), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, le rappresentanze sindacali, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del Modello), utile anche al fine di conoscere le procedure e le prassi operative e migliorare le relazioni commerciali e sociali in essere.

Il presente documento risulta in prima emissione ed è stato approvato dall'organo amministrativo così come di seguito definito.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di ALTAIR CHEMICAL S.R.L. e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte, fatti salvi gli obblighi di legge o espressa autorizzazione dell'ufficio legale. Il presente documento (parte generale) è comunque disponibile alle parti interessate su richiesta.

Il Modello di organizzazione e gestione descritto nel presente documento è stato predisposto attraverso un progetto di *compliance* aziendale che ha coinvolto tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale ed i manager sono stati coinvolti attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del presente documento. Le varie funzioni aziendali sono state coinvolte attraverso un processo di analisi dei rischi svolto in collaborazione con consulenti e professionisti qualificati. La direzione aziendale da tale analisi ha individuato le aree a rischio significativo e impostato un Modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

Il Modello di organizzazione e gestione è suddiviso in due parti (generale e speciale) ed in una serie di documenti collegati (vedere indice).

La parte generale contiene:

- il quadro normativo di riferimento;
- la presentazione della Società (processi e funzioni);
- la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'individuazione dell'organismo di vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- la funzione del sistema disciplinare;
- la formazione necessaria per applicare il Modello;
- i criteri di aggiornamento del Modello.

La parte speciale contiene: le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Nota: il presente documento rappresenta la prima versione del Modello 231 di Altair Chemical S.r.l.

In data 27 Novembre 2023 è stato stipulato atto di fusione per incorporazione tra Altair Chimica S.p.A. (già dotata di un Modello 231 e di un Organismo di Vigilanza) e Hydrochem Italia S.r.l. (anch'essa società facente parte di ESSECO Group). Il Modello 231 di Altair Chimica S.p.A. è stato utilizzato come riferimento per la stesura del presente documento anche in ottica di dare continuità al sistema di compliance definito in Altair Chimica S.p.A.

Il referente interno al progetto 231 è il CFO (Dott. Marco Vanni).

Modifiche rispetto alla precedente revisione: non applicabile in quanto prima emissione.

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine Società per ALTAIR CHEMICAL S.R.L., il termine Modello per Modello di organizzazione e gestione, il termine Decreto per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Rimando alle procedure aziendali

Costituiscono parte integrante del Modello le procedure ed istruzioni aziendali, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della conformità aziendale e della prevenzione di condotte illecite (secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 231 del 2001).

In un'ottica di implementazione e continuo aggiornamento della Società, l'Azienda opera presso i due siti produttivi di Saline di Volterra e Pieve Vergonte.

La prima sede è certificata ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001, mentre la seconda ha attivo un sistema ISO 9001 (risultano in fase di implementazione anche i sistemi ISO 14001 e ISO 45001).

Tali documenti sono gestiti in forma di documenti controllati attraverso uno specifico elenco predisposto e conservato dal Responsabile Qualità o dal Responsabile SG, ciascuno per la parte di competenza.

Tra la documentazione aziendale si ricorda:

- Delibere dell'organo direttivo (riportate sugli appositi libri legali)
- Codice etico (di Gruppo)
- Organigramma e mansionario
- Regolamenti comportamentali interni
- Regolamento dell'Organismo di vigilanza
- Circolari e ordini di servizio

Dati aziendali di base

Ragione sociale dell'azienda	ALTAIR CHEMICAL S.R.L.
Sede legale	Via Moie Vecchie 13 - 56048 Saline di Volterra (PI)
Sedi operative	Via Moie Vecchie 13, 56048 Saline di Volterra (PI) Via Mario Massari 30-32, 28020 Pieve Vergonte (VB)
Persona di riferimento per il Modello 231	Dott. Marco Vanni (Direttore amministrativo)
Attività	Produzione e commercializzazione di prodotti chimici
Numero addetti	189
Codice ATECO	20.13.09
Certificazioni (principali)	UNI EN ISO 9001 (per entrambe le sedi) UNI EN ISO 14001 (per la sede di Saline di Volterra) UNI ISO 45001 (per la sede di Saline di Volterra) UNI ISO 50001 (per la sede di Saline di Volterra) EMAS (per la sede di Saline di Volterra) FSSC 22000 v.5 cat.k; GMP+ B2 (per la sede di Saline di Volterra) Kosher (per entrambe le sedi) Halal (per entrambe le sedi)
Sito	https://www.altairchemical.com/
Aziende controllate	Altair Chimica Iberica SL
Controllo	Controllata al 100% da Esseco Group SPA
Governance	Consiglio di amministrazione Amministratore Delegato Collegio sindacale Società di revisione

Breve presentazione

Altair Chemical, parte di Esseco Industrial, divisione italiana di Esseco Group, è la nuova realtà dell'industria chimica organica e inorganica italiana, specializzata nella produzione e commercializzazione di cloro-alcali, derivati inorganici del potassio e derivati organici del cloro.

Frutto della fusione nel 2024 delle aziende Altair Chimica, a Saline di Volterra in Toscana e Hydrochem Italia, a Pieve Vergonte in Piemonte, unisce le competenze e le capacità produttive dei due siti, dando vita a un'azienda che punta all'innovazione e alla sostenibilità sia ambientale che economica e sociale all'interno del settore della produzione chimica.

Altair Chemical controlla la società Altair Chemical Iberica SL e, come tutta la divisione industriale di Esseco Group, ha intrapreso un processo di transizione energetica investendo attivamente nelle energie rinnovabili attraverso una combinazione di fotovoltaico, idroelettrico e riutilizzo del vapore di processo.

Saline di Volterra

Lo stabilimento ha rivoluzionato il panorama europeo come primo produttore di idrossido di potassio (KOH) a utilizzare la tecnologia delle celle a membrana, eliminando il mercurio dai propri prodotti.

Il nuovo impianto di produzione della cloro-potassa, costruito da zero in un sito "vergine" (c.d. "green field project"), per evitare qualsiasi potenziale rischio di contaminazione da mercurio presente in vecchie infrastrutture, è stato il primo impianto di questo tipo in Europa e, da un punto di vista tecnologico, è tutt'ora tra i più avanzati al mondo per la produzione di derivati inorganici del potassio di elevatissima purezza.

Questo ha reso possibile un risparmio dei consumi energetici del 30% e dei consumi idrici dal fiume antistante del 40%: a partire da quel momento, la società ha investito nello stabilimento oltre 50 milioni di euro negli ultimi 10 anni per aumentare la propria capacità ed efficienza produttiva e per ottenere continui miglioramenti qualitativi, come il controllo delle contaminazioni da clorati, nonché per sviluppare nuovi prodotti e estendere le proprie gamme di offerta.

Pieve Vergonte

Acquisita sul tavolo di crisi da Esseco Industrial nel 2019, il sito si è mostrato fin da subito una delle poche realtà chimiche nazionali a potersi considerare sostenibile da un punto di vista ambientale, dato che utilizza prevalentemente energia rinnovabile: l'impianto industriale di Pieve Vergonte è, infatti, alimentato da due centrali idroelettriche di proprietà della sede operativa, una delle quali ricostruita recentemente, che soddisfano per il 75% circa il fabbisogno energetico dei processi produttivi del sito.

Con la stessa energia idroelettrica, completamente rinnovabile, la società produce anche "idrogeno green", che viene poi utilizzato in due processi chimici del sito, secondo i principi

dell'economia circolare, e per ridurre le emissioni di CO2 in atmosfera, nei cicli di produzione del vapore di riscaldamento.

Approccio ISO, CSR e ESG

La qualità dei servizi offerti dalla società è attestata dalla certificazione ISO 9001, relativa ai sistemi di gestione per la qualità. La Direzione di Altair Chemical ha adottato un modello di governance improntato alla responsabilità sociale d'impresa (o CSR, dall'inglese Corporate Social Responsibility), ovvero un approccio alla gestione aziendale che include una dimensione sociale ed etica nella strategia di impresa. Tale approccio si evidenzia nel coinvolgimento attivo degli stakeholder, con l'obiettivo di soddisfare le loro esigenze e con il desiderio di essere responsabili e trasparenti. Le tre dimensioni chiave di questo approccio sono quindi identificabili nel modello ESG (dall'inglese Environmental, Social, Governance – Ambiente, Sociale e di Governo dell'impresa); che è un modello che include una rendicontazione puntuale e specifica su tutti e tre i temi.

Il Modello 231, che Altair Chemical ha scelto di adottare, è un vero e proprio strumento di governance; definisce infatti dei principi (in particolare la legalità e l'integrità nel business) ed una serie di presidi e controlli sui processi a rischio di conformità. Presenta, inoltre, uno strumento essenziale per la tutela delle parti interessate: l'Organismo di vigilanza ed il sistema di gestione delle segnalazioni (whistleblowing).

Lo standard di riferimento seguito per le azioni di CSR è la ISO 26000.

Per ulteriori informazioni: <https://www.altairchemical.com>

1. Il Decreto legislativo 231 del 2001

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto legislativo 231 del 2001 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però in sede penale) delle Società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la Società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio da comportamenti illeciti di soggetti che agivano in nome loro o per proprio conto.

2. Funzione del Modello di organizzazione e gestione

I modelli di organizzazione e gestione, introdotti dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di *common law* (conosciuti anche come *compliance programme*), costituiscono un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) di un reato-presupposto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti precipue finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società consapevoli dei rischi di poter incorrere, nel caso di violazione dei dettati del Modello, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata dalla Società in quanto, anche nei casi in cui la Società potesse in ipotesi trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge, ma anche a quei principi di correttezza e trasparenza che la Società intende rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire alla Società lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa dell'ente.

- Tra le finalità del Modello vi è quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse della Società, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività societarie.

3. Le regole di comportamento

Le regole di comportamento e di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Società.

I regolamenti, le istruzioni e le procedure predisposte sono basati sui principi generali di legalità. Tutti i dipendenti e collaboratori della Società devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo.

Tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con la Società. I suddetti documenti sono altresì indirizzati ai soggetti che rappresentano o possono rappresentare la Società nei confronti di terzi.

4. I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati-presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto legislativo 231 del 2001, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati per *aree* (vedere oltre), questa classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Questa classificazione per aree permette infatti di individuare i processi e le attività dell'organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali. In seguito, l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato. Nella parte speciale del presente documento sono presentate le aree di organizzazione e controllo dove sono possibili rischi per la Società.

Le aree dei reati presupposto

- I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e prevenzione della corruzione
- II. Reati societari e di abuso dei mercati
- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XI. Reati in materia ambientale
- XII. Reati relativi a cittadini privi del permesso di soggiorno
- XIII. Reati di razzismo e xenofobia¹
- XIV. Reati di frode sportiva²
- XV. Reati tributari
- XVI. Reato di contrabbando
- XVII. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- XVIII. Delitti contro il patrimonio culturale³

5. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle Società o degli enti ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001 occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa della Società o dell'ente. Questo presupposto è fissato dall'articolo 5 del Decreto legislativo 231 del 2001 quando si prevede che l'ente è responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche:

- 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 (soggetto in posizione *apicale*);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cosiddetti soggetti *sottoposti*).

¹ Date le attività svolte dalla Società il livello di rischio è assolutamente trascurabile.

² Date le attività svolte dalla Società il livello di rischio è assolutamente trascurabile.

³ Date le attività svolte dalla Società il livello di rischio è assolutamente trascurabile.

6. Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente

Altro presupposto oggettivo della responsabilità da reato delle Società e degli enti è che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (articolo 5 Decreto legislativo 231 del 2001). Questo principio è rafforzato dalla previsione per la quale la Società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (articolo 5 Decreto legislativo 231 del 2001).

Si aggiunga che l'articolo 12, comma 1, lettera a) del Decreto legislativo 231 del 2001 prevede una ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria qualora *“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 ricevuto vantaggio minimo”*. Questo comporta che se l'autore del reato ha agito perseguendo tanto l'interesse proprio, quanto quello dell'ente, quest'ultimo è passibile di sanzione.

Nel caso in cui, invece, sia prevalente l'interesse della persona fisica autrice del reato rispetto a quello dell'ente al quale appartiene, l'ordinamento prevede un'attenuazione della sanzione (pecuniaria o interdittiva) qualora l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione del reato.

7. Le sanzioni e il procedimento di accertamento

5.1 Le sanzioni

Il Decreto legislativo 231 del 2001 pone a carico della Società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- 1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di euro 1.549.370,00 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 2) sanzioni *interdittive*:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) confisca del profitto che la Società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
- 4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria (articolo 10 Decreto legislativo 231 del 2001) è sempre applicata in caso di responsabilità dell'ente dipendente da reato e viene adeguata alle sue condizioni economiche attraverso un sistema di commisurazione per quote (per un numero non inferiore a 100 e non

superiore a 1000) e graduato sulla base della gravità del fatto, del livello di responsabilità dell'ente e delle attività e provvedimenti adottati per eliminare le conseguenze dannose del reato commesso.

Ad ogni quota è assegnato un valore determinato in base alle condizioni economico-patrimoniali dell'ente, oscillante tra un minimo di euro 258,00 ed un massimo di euro 1.549,00 per ciascuna quota applicata.

Le sanzioni interdittive sono previste per ipotesi più gravi e nel caso in cui ricorra uno dei seguenti presupposti:

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza quando, per tale ultima ipotesi, la commissione del reato-presupposto è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti presupposto di responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Esse non si applicano nei casi in cui l'articolo 12 del Decreto legislativo 231 del 2001 prevede la riduzione della sanzione pecuniaria.

Come disposto dall'articolo 14 del Decreto legislativo 231 del 2001, nell'applicazione delle sanzioni interdittive devono essere seguiti i seguenti criteri:

- le sanzioni interdittive hanno per oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente;
- il tipo e la durata della sanzione devono essere determinate in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed alla attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione può essere limitato a determinati contratti ed a determinate amministrazioni;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività comporta la sospensione, la revoca delle autorizzazioni, licenze e simili funzionali allo svolgimento delle attività;
- le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Gli articoli 15 e 45 del Decreto legislativo 231 del 2001 prevedono la possibilità di nomina di un commissario giudiziale.

Gli articoli 53 e 54 Decreto legislativo 231 del 2001 prevedono il potere del giudice di disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca o il sequestro conservativo.

5.2 Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni

La competenza a conoscere degli illeciti dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (articolo 36 Decreto legislativo 231 del 2001).

Il Pubblico ministero, rilevato un reato-presupposto di responsabilità delle Società e degli enti, verifica l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione di una determinata Società o ente e quindi acquisita la notizia dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, annota immediatamente nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale gli elementi identificativi dell'ente unitamente, ove possibile, alla generalità del suo legale rappresentante nonché il reato da cui dipende l'illecito.

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'ente, il Pubblico ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- che è stato commesso uno dei reati-presupposto;
- che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- l'autore del reato svolge formalmente *o di fatto* una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- è in posizione apicale;
- è in posizione di sottoposto.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto legislativo 231 del 2001.

Nel secondo caso il Pubblico ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

8. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

9. Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto legislativo 231 del 2001, dispone che 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 i reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il Modello di Organizzazione e di Gestione, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve rispondere a specifiche caratteristiche che possono essere così esemplificate:

ID	Requisiti	Evidenza del Modello
1	Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati	Analisi del rischio (vedere anche i documenti dell'Organismo di vigilanza)
2	Predisporre specifici protocolli diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire	Elenco delle procedure
3	Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati	Controlli specifici inseriti nelle procedure
4	Prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo	Nomina Regolamento Organismo di Vigilanza e flussi informativi
5	Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo	Sistema disciplinare e sua diffusione

Sono stati riportati in parentesi ed in grassetto i documenti predisposti dalla Società ai fini della applicazione del Decreto. Vedere anche il paragrafo 17 (rimando alle procedure aziendali).

10. Le ragioni di adozione del Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato

10.1 Aspetti generali e presentazione

Altair Chemical S.r.l. ha adottato modelli organizzativi e gestionali quale strumento imprescindibile per indirizzare i comportamenti dei propri amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, consulenti, collaboratori esterni, subappaltatori, prestatori d'opera ed ogni altro soggetto che possa avere rapporti, anche di natura istituzionale, con la Società (destinatari del presente Modello) nell'agire quotidiano e per eliminare i possibili rischi di commissione di reati da parte degli stessi.

Come previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, è l'Organismo di Vigilanza a controllare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato; le regole operative e di funzionamento di tale organo sono disciplinate da apposito regolamento. Comportamenti non conformi al Modello o ai documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare, tali regole sono coerenti con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

10.2 Applicazione del Modello

Ogni azione ed operazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Per la gestione delle attività aziendali è necessaria la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché nessuna operazione sia posta in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

In tutti i contratti stipulati dalla Società devono essere riportate clausole che vincolano al rispetto del Modello e delle procedure specifiche applicabili; la violazione delle clausole richiamate deve essere causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di strumenti tracciabili.

L'assunzione delle decisioni societarie che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza e in modo registrato.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti ai principi del Modello e coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza delle irregolarità riscontrate nel rispetto delle procedure previste dal Modello.

10.3 Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili

Essenziale per garantire l'esonero della Società dalle responsabilità da reato è che il Modello di organizzazione e gestione sia stato assunto secondo una procedura idonea a rilevare le occasioni del rischio-reato con specifico riferimento alle attività sensibili, tenuto conto delle concrete condizioni operative e di mercato della Società; questo è stato fatto attraverso una valutazione formale e documentata dei rischi reato che viene aggiornata almeno con frequenza annuale ed i cui risultati sono sottoposti all'organo amministrativo.

Procedendo secondo questi criteri, sono stati definiti dei modelli di organizzazione e gestione (sintetizzati nel presente documento) articolati in più parti in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori, e sono state quindi predisposte procedure ed istruzioni di comportamento, secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei *compliance programme* e

dei sistemi di gestione. Questo per permettere una reale integrazione con le attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi presenti (per esempio amministrazione, risorse umane, sicurezza, qualità).

Le procedure rappresentano quelle regole che il Modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello. Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività ed i processi di business della Società che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

Di seguito sono elencate le aree aziendali potenzialmente sensibili e le posizioni organizzative a livello macro.

Attività a potenziale sensibilità ai fini dell'applicazione del Decreto

- Gestione strategica ed organizzativa aziendale, relazione con la controllante e con le controllate
- Gestione amministrativa (inclusa la relazione con gli enti di controllo)
- Gestione delle risorse umane e del personale
- Gestione aspetti di sicurezza sul lavoro
- Gestione sicurezza informatica e infrastrutture
- Gestione dei sistemi ambiente ed energia
- Gestione qualità, sicurezza del prodotto e laboratorio (inclusi aspetti alimentari e dei mangimi)
- Gestione commerciale, vendite e marketing e gestione della rete di vendita
- Gestione approvvigionamenti materie prime
- Gestione approvvigionamenti parti di ricambio, magazzini e scorte
- Acquisti
- Gestione delle attività di controllo in accettazione e rilascio dei lotti di materia prima
- Gestione della produzione
- Manutenzione
- Progettazione e sviluppo nuovi prodotti e tecnologie di impianto
- Gestione dei controlli finali sul prodotto per il rilascio
- Logistica e magazzini

Nota 1: le attività di trasporto sono subappaltate a fornitori esterni

Nota 2: alcune attività come la segreteria societaria, legale e l'infrastruttura IT sono gestite a livello di gruppo tramite appositi accordi

Funzioni e posizioni

- Assemblea dei soci
- Consiglio di amministrazione
- Collegio sindacale e Società di revisione
- Organismo di vigilanza
- Amministratore Delegato (CEO)

- Direttore generale
- Amministrazione e finanza (CFO)
- Direzione stabilimento
- Direzione tecnica
- Direzione di produzione
- Responsabile acquisti e contratti
- Laboratorio
- Risorse umane
- Supply chain
- Ricerca e sviluppo
- Referente IT
- Ufficio commerciale
- RSPP
- Responsabile sistemi di gestione
- Energy manager
- Professionisti incaricati

Nota: per maggiori dettagli si rimanda agli organigrammi delle sedi operative.

11. Delineazione delle fattispecie normative di responsabilità della Società o dell'ente con riferimento ai reati-presupposto

Nella parte speciale del presente documento sono previsti capitoli indipendenti per ogni area dei possibili reati come riportati al punto 2 del presente Modello.

Per ogni area sono presenti nella parte speciale del Modello 231:

- Elenco dettagliato dei reati presupposto
- Attività collegabili all'ipotesi di reato
- Procedure di riferimento per la gestione delle attività
- Eventuali protocolli specifici di comportamento inclusi i flussi informativi verso l'OdV
- Sanzioni

Le procedure redatte per la gestione dei rischi devono essere coerenti con le indicazioni che seguono, che sono anche strumento per gli *audit interni* come attività di verifica. Le istruzioni operative devono prevedere.

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali e di principi di comportamento (chiari ed esplicitati).
- **Procedure:** presenza di procedure interne a presidio delle attività sensibili, tali procedure devono:
 - essere formalizzate e disponibili al soggetto;
 - definire regole e modalità di svolgimento dei compiti;

- garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - avere chiare definizioni della responsabilità sulle attività;
 - definire criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali.
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

12. Deleghe e procure

L'assegnazione di responsabilità ed incarichi è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, di qui la necessità che l'organizzazione abbia una particolare cura per il sistema delle deleghe e delle procure. Questo rappresenta anche un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal Modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

Ai fini dell'applicazione del presente documento si applicano le seguenti definizioni:

- **procura:** negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce ad un soggetto i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi;
- **delega:** atto interno formale di attribuzione di funzioni e compiti;
- **job description:** documento interno di sintesi delle mansioni e responsabilità di una particolare funzione aziendale.

In concreto, il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai manager ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova l'organo amministrativo (CdA) che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai membri dell'Organismo di vigilanza. Nella assegnazione delle deleghe e procure resta la responsabilità della vigilanza sull'operato e sulla qualifica del soggetto scelto. Deleghe o assegnazione di compiti devono sempre prevedere la disponibilità in capo al delegato delle necessarie risorse finanziarie. Vedere protocollo deleghe.

13. L'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, organo *interno* alla struttura della Società, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del Modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nei codici di comportamento e nei protocolli aziendali e la verifica in concreto del funzionamento del Modello.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della Società. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per *autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione*.

L'organo amministrativo provvede a definire le regole per la nomina dei membri dell'Organismo di vigilanza e a nominare tali soggetti.

Il regolamento dell'OdV dovrà essere approvato dai membri designati o modificato secondo le loro richieste; di tale attività viene mantenuta completa registrazione. L'Organismo di Vigilanza è dotato per lo svolgimento dei propri compiti di un budget annuo. L'Organismo di Vigilanza annota in specifici verbali l'attività eseguita ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata.

In apposito documento sono definite responsabilità e tempistiche minime per i flussi informativi verso l'OdV. I membri devono accettare formalmente l'incarico.

Esempio di flussi informativi verso l'OdV:

- Bilanci
- Report Collegio sindacale
- Sanzioni e verifiche enti di controllo esterni
- Infortuni ed indicatori di monitoraggio sulla sicurezza sul lavoro
- Sanzioni ai dipendenti
- Report Audit interni e dell'ente di certificazione
- DURC e visura camerale
- Segnalazioni e reclami/contenziosi dei clienti
- Azioni legali in corso nei confronti dei manager
- Pianificazione della formazione in materia Decreto 231

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è comunicata in modo formale.

14. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

La Società al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la stessa.

Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità e gestita attraverso una procedura documentata. La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni che verranno trasmesse dal settore risorse umane o funzione equivalente.

Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie, tale attività è registrata. Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi ed alle regole fondamentali di comportamento.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Modello e delle procedure collegate.

È presente copia di tutta la documentazione 231 all'interno dei server aziendali.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società.

Annualmente viene predisposto un report sull'attività formativa svolta in materia del Decreto legislativo 231 del 2001 e sulla pianificazione per il periodo successivo.

15. Il sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione dei principi del Codice etico e delle procedure previste, costituisce requisito essenziale ed imprescindibile per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le norme comportamentali imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta. In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dall'Organo amministrativo, sentito l'Organismo di vigilanza e se del caso il Collegio sindacale.

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per stabilire in concreto la sanzione da irrogare, il vertice aziendale può seguire le presenti linee guida:

- l'intenzionalità della condotta;
- la negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziate dall'autore nella commissione della violazione, specie se l'evento era effettivamente prevedibile ed evitabile;

- le conseguenze della violazione e la gravità delle stesse, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta;
- il ruolo ricoperto dall'autore della violazione all'interno della Società, avendo particolare riguardo al livello di responsabilità e di autonomia connesso alle sue mansioni ed alla anzianità;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti che possono rilevare in relazione alla condotta tenuta dall'autore dell'illecito;
- il concorso di più soggetti destinatari del Modello nella commissione della violazione;
- l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari a carico del soggetto.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati alla Società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti ed essere inserite nelle condizioni contrattuali. Per dettagli vedere il documento "Sistema disciplinare" previsto dal CCNL di riferimento.

16. Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di supportare l'organizzazione nell'aggiornamento del Modello. A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi assicurati con continuità a tali fini in favore dell'Organismo – identifica e segnala all'Organo amministrativo (in particolare nelle relazioni periodiche) l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo, se possibile, indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

L'organo amministrativo valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza ed eventualmente, sentito il Collegio sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, l'organo amministrativo identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante le relazioni periodiche, a informare il vertice aziendale circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa a seguito delle modifiche.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con *cadenza annuale* da disporsi mediante delibera dell'Organo amministrativo.

Il vertice aziendale periodicamente, ma almeno una volta all'anno, registra nei suoi verbali l'aggiornamento delle azioni in materia di applicazione del Modello.

17. Rimando alle procedure aziendali

Costituiscono parte integrante del presente Modello le procedure ed istruzioni aziendali, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della prevenzione di condotte illecite dalle quali potrebbe conseguire il riconoscimento di responsabilità a carico della Società (secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 231 del 2001); tale aspetto viene citato nello scopo e nel campo di applicazione dei suddetti documenti.

Tali documenti sono gestiti in forma di documenti controllati secondo quanto previsto da apposita procedura interna, conforme alle regole sui sistemi di gestione internazionali (standard ISO).

Tra la documentazione aziendale si ricorda, oltre al sistema disciplinare ed al regolamento dell'Organismo di vigilanza, la seguente:

- Delibere organo amministrativo
- Codice etico (di Gruppo)
- Organigrammi
- Manuali aziendali
- Procedure
- Ordini e circolari di servizio

Vedere elenco dei documenti 231.

18. Segnalazioni (Whistleblowing)

Il Decreto legislativo 24 del 2023, che ha recepito la direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o di disposizioni normative nazionali, ha inteso dare piena ed effettiva attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilità della direttiva e attivare attività di controllo e tutela a livello nazionale (in particolare con il ruolo di ANAC).

Il suddetto Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle imprese o degli enti, con riferimento a fatti di cui siano venute a conoscenza nel loro contesto lavorativo.

Dunque, in piena conformità alla Direttiva 2019/1937 e del relativo Decreto legislativo 24 del 2023, i destinatari del presente Modello 231 sono tenuti a segnalare eventuali comportamenti o situazioni che possano essere considerati non corretti o non coerenti con le procedure interne e più in generale con le disposizioni di legge sopra menzionate, le segnalazioni devono essere eseguite come da procedura interna ed in senso conforme alla gestione dei canali di segnalazione interna, al fine di garantire la riservatezza del segnalante e la sua protezione da eventuali ritorsioni.

Le modalità di gestione delle segnalazioni sono descritte all'interno della Procedura whistleblowing, disponibile a tutto il personale aziendale anche attraverso specifica informativa presente nelle bacheche aziendali. La suddetta procedura è stata definita anche per proteggere il segnalato e i soggetti chiamati a gestire la segnalazione.

Si ricorda che la società accetta segnalazioni anonime, se ben circostanziate ed accetta errori a condizione che vi sia buona fede nella commissione degli stessi. La società non accetta ed anzi sanziona le segnalazioni fatte con dolo o per motivi esclusivamente personali, riservandosi anche di avanzare eventuale richiesta di risarcimento danni.

La Società dichiara formalmente che non verrà messa in atto nessuna forma di discriminazione o ritorsione per il segnalante; al contrario, ogni comportamento in tale direzione sarà sanzionato.

Per ogni informazione è a disposizione il CFO.

Documento di riferimento: Whistleblowing Policy (versione in vigore).

Allegato - Tabella di Correlazione Reati Presupposto e Modello 231

ID	Riferimento al Decreto Legislativo 231 del 2001	Famiglia Reato	Riferimento Parte speciale
1.	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Capitolo 1
2.	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Capitolo 7
3.	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali	Capitolo 8
4.	Art.25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Capitolo 1
5.	Art.25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Capitolo 2
6.	Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio	Capitolo 9
7.	Art. 25-ter	Reati societari	Capitolo 2
8.	Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali	Capitolo 3
9.	Art. 25-quater	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.)	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
10.	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale	Capitolo 4
11.	Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato	Capitolo 9
12.	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Capitolo 5
13.	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Capitolo 6
14.	Art. 25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Capitolo 17
15.	Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Capitolo 10
16.	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Capitolo 2
17.	Art. 25-undecies	Reati ambientali	Capitolo 11
18.	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Capitolo 12
19.	Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia	Capitolo 13
20.	Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Capitolo 14
21.	Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari	Capitolo 15
22.	Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando- Diritti di confine	Capitolo 16
23.	Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale	Capitolo 18
24.	Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Capitolo 18
25.	Art. 26	Delitti tentati	Tutte le parti speciali
26.	Art. 12, Legge n. 9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
27.	L. 146/2006 mod. dalla L. 236 /2016	Reati transnazionali	Capitolo 8