



Marchi Industriale S.p.a.

# Marchi Industriale S.p.A.

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE  
D.LGS. 231/2001**

**REVISIONE 04 del 17.02.2017**

Firenze 17 Febbraio 2017



**1. INTRODUZIONE**

- 1.1 Definizioni
- 1.2 Premessa

**2. LA SOCIETA'**

- 2.1 Le origini
- 2.2 Il presente
- 2.3 Il futuro

**3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

- 3.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni
- 3.2 Tipologia dei reati e di illeciti amministrativi
- 3.3 I Modelli di organizzazione gestione e controllo

**4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALL'AZIENDA**

- 4.1 Adozione del Modello
- 4.2 Modello e Codice Etico

**5. ATTIVITÀ SVOLTA PER LA COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E GESTIONE DEL MODELLO**

- 5.1 Destinatari del MODELLO
- 5.2 Adozione e modifiche del Modello

**6. ORGANISMO DI VIGILANZA**

- 6.1 Generalità e composizione dell'O.d.V
- 6.2 Requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, cause di incompatibilità e responsabilità
- 6.3 Nomina, durata e compenso
- 6.4 Sostituzione, decadenza e revoca
- 6.5 Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza
- 6.6 Collaboratori
- 6.7 Funzione e competenze dell'Organismo di Vigilanza
- 6.8 Poteri dell'Organismo di vigilanza
- 6.9 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale
- 6.10 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza
- 6.11 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale
- 6.12 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo
- 6.13 Gestione della documentazione

**7. SISTEMA DISCIPLINARE**

- 7.1 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni
- 7.2 Quadri e Impiegati
- 7.3 Dirigenti
- 7.4 Soggetti Apicali
- 7.5 Collaboratori esterni soggetti a vigilanza
- 7.6 Collegio Sindacale
- 7.7 Procedimento Sanzionatorio

**8. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

**9. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLE SOCIETA' CONTROLLATE**



## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Definizioni

#### D.Lgs 231/01

Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, intitolato "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", e successivi aggiornamenti

#### Modello

Il Modello di Organizzazione e Gestione previsto dall'art. 6 del D.Lgs 231/01

#### Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il Modello, in particolare Amministratori, Componenti del Collegio Sindacale, dipendenti, collaboratori, consulenti

#### Gruppo

Le società controllate da Marchi Industriale S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 del codice civile

#### Responsabile Interno

Soggetto nominato dall'Amministratore Delegato della società, o da un dirigente da questi incaricato, responsabile per ogni progetto a rischio.

#### Enti

Ai sensi del D.Lgs 231/01:

gli Enti dotati di personalità giuridica, quali S.p.A. S.r.l. A.a.p.a., cooperative, associazioni, riconosciute, fondazioni, altri Enti privati e pubblici economici;

gli Enti privi di tale personalità giuridica, quali S.n.c., S.a.s., anche irregolari, associazione non riconosciute

#### Procedure

Specifiche procedure previste da ogni Parte Speciale per gli ambiti di attività ritenuti maggiormente a rischio dirette a prevenire la commissione di reati.

#### Clausole standard

Specifiche clausole finalizzate, tra l'altro, all'osservanza da parte dei Destinatari delle disposizioni del Decreto; alla possibilità della Società di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute; all'attuazione di meccanismi sanzionatori qualora si accertino violazioni delle prescrizioni.

### 1.2 Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società.

Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili e, quindi, sanzionate per taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della stessa dagli amministratori o da coloro che ne esercitano la gestione o il controllo.

L'articolo 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che 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.

La società, impegnata da sempre a coniugare le esigenze di ottimizzazione della crescita economica con i principi fondamentale dell'etica degli affari oltre ad aver adottato un Codice Etico per disciplinare il corretto svolgimento delle proprie attività, ritiene, altresì, opportuno attuare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con il quale definire un sistema strutturato di controlli e di regole alle quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizione di legge.



## Marchi Industriale S.p.a.

In questo contesto, il Consiglio di Amministrazione della società, ha istituito un Organismo di Vigilanza, composto da soggetti deputati a verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e gestione.

Il presente documento, elaborato dall'Organismo di vigilanza, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato sensi del richiamato Decreto 231/2001 ed approvato dal consiglio di amministrazione.

Il documento si compone di una Parte Generale che contiene i principi e le finalità del Modello e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di Reati e di illeciti da prevenire.

## 2. LA SOCIETÀ

### 2.1 Le origini

E' il 1873.

A Pescia, centro toscano famoso per la coltivazione di fiori e piante, il Cavalier Ferruccio Marchi apre una piccola industria, dove vengono trattate le ossa animali per la produzione di colla per falegnameria e di fertilizzanti.

Negli anni immediatamente successivi, l'attività subisce un forte sviluppo con la produzione di perfosfato minerale, ottenuto attraverso il trattamento delle fosforiti americane con acido solforico.

I figli di Ferruccio, Carlo e Giulio Marchi, si affiancano al padre nella conduzione dell'azienda, che ormai sta assumendo una connotazione più moderna e adatta alle specifiche richieste del mercato dei fertilizzanti. In quest'ottica, viene attivato, nel 1900, lo stabilimento di Marano Veneziano per la produzione di fertilizzanti chimici e, successivamente, di anticrittogamici.

La scelta della collocazione geografica è determinata sia dalla facilità di approvvigionamento delle materie prime mediante ferrovia e canali navigabili, sia dalla vicinanza di grosse aree agricole di consumo.

Nel 1910 la Marchi si assicura, attraverso la coltivazione della miniera di Ravi, in provincia di Grosseto, il rifornimento di pirite, che all'epoca era la materia prima essenziale per la produzione dell'acido solforico.

Nel 1923 sorge, nel porto di Livorno, un'altra fabbrica per la produzione di acido solforico e perfosfato minerale.

### 2.2 Il presente

Nel 1984, la Marchi con la denominazione Marchi Industriale S.p.A., prende la configurazione di holding e inizialmente costituisce alcune società nell'Italia centro-meridionale specializzate nella trasformazione di prodotti chimici di base e loro commercializzazione. La sede di Firenze, situata in una delle zone più suggestive della città, continua tuttavia, nel rispetto della tradizione, ad essere il centro operativo del gruppo.

Attualmente l'attività chimica della Marchi è concentrata nello stabilimento di Marano Veneziano, dove sono stati realizzati due impianti per la produzione di solfato di potassio e acido cloridrico, un impianto per la produzione di acido solforico da zolfo elementare, ottenuto mediante processo catalitico a contatto e, caso unico in Italia, un impianto per la produzione di acido solforico di elevata purezza: il "reagent grade" o "puro per analisi". A questi impianti si affiancano quattro linee produttive di FLOMAR, un flocculante per il trattamento e la chiarificazione delle acque, una linea per la produzione di intermedi granulari e una linea automatica per il confezionamento di elettrolita per accumulatori.



## Marchi Industriale S.p.a.

Lo stabilimento che insiste su un'area di 140.000 mq copre attualmente una superficie produttiva di circa 70.000 mq in una zona che ha mantenuto intatte le proprie caratteristiche fisiche.

L'area circostante è infatti costituita da una vasta estensione della tipica campagna veneta, percorsa nel tratto più vicino al mare da una fitta rete di canali. L'insediamento delle strutture, avvenuto nell'arco di un secolo, si è sviluppato in modo razionale. Per la parte più antica, ancora parzialmente attiva, è allo studio un progetto di recupero che la vedrà elevata al ruolo di testimonianza di una evoluzione strettamente legata al lavoro dell'uomo. I vecchi capannoni, con la singolare struttura in legno a capriate, perfettamente conservata, sono di per sé uno splendido esempio di archeologia industriale. La parte più recente dello stabilimento nell'ultimo decennio è stata ampliata e potenziata per poter accogliere nuove iniziative industriali nel rispetto dell'ambiente circostante.

Nel 2004 viene costituita Essemar S.p.A., joint venture con Esseco Group Srl, per la costruzione di uno stabilimento inerente la produzione e vendita di acido solforico e oleum da 150.000 t/anno presso il sito produttivo di San Martino di Trecate (Novara). Grazie a questa iniziativa la Marchi ha assunto un ruolo primario nel mercato nazionale dell'acido solforico.

Un'ulteriore diversificazione riguarda lo sviluppo di specifico know-how per la fabbricazione di solfato di potassio. La continua ricerca e l'esperienza maturata nel corso degli anni ha consentito, in collaborazione con la società Desmet Ballestra S.p.A., l'evoluzione di un processo industriale, tecnologicamente avanzato, adottato sia dalla stessa Marchi nel proprio sito produttivo di Marano Veneziano (Venezia), che da Desmet Ballestra S.p.A. nella costruzione e vendita di propri impianti a terzi.

### 2.3 Il futuro

Forte di strutture produttive moderne e funzionali, il gruppo Marchi negli ultimi anni ha dispiegato un tenace impegno nella ricerca, finalizzata al miglioramento ambientale.

La Marchi industriale si è specializzata nella fabbricazione di prodotti per il trattamento delle acque. Esempio ne è il FLOMAR®, flocculante inorganico liquido, completamente miscibile in acqua, che ha come principio attivo un complesso polimerico di ioni idrossi-alluminio. Viene impiegato per il trattamento di acque industriali, di scarichi urbani, nei processi di flottazione, nella filtrazione di fanghi, e nei processi di chiari-flocculazione in genere; l'elevata purezza combinata ad alta basicità rende tale policloruro di alluminio particolarmente adatto nel settore della potabilizzazione di acque superficiali e sotterranee.

Un' altro settore di mercato nel quale l'avanzato know-how della Marchi Industriale ha permesso di riscuotere un notevole successo è quella dei fertilizzanti idrosolubili ad alte prestazioni. Il nostro Solfato di Potassio Idrosolubile si è rivelato uno dei più apprezzati prodotti di nuova generazione lanciati sul mercato della fertirrigazione, sia come materia prima per i formulati, o come prodotto finito grazie al suo elevatissimo grado di solubilità, al bassissimo tenore di cloruri, e alla sua eccellente velocità di dissoluzione, mantenendo allo stesso tempo un bassissimo impatto ambientale.

Dal 2013 la società ha inoltre assunto una nuova iniziativa nella produzione di impianti per la produzione di biometano attraverso la controllata GM-Green Methane s.r.l.

## 3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 3.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 – in prosieguo Decreto -, come detto in premessa, allineando l'ordinamento giuridico italiano alle altre legislazioni straniere ha introdotto una forma di responsabilità



amministrativa a carico degli Enti collettivi, da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., per alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità che si aggiunge a quella penale a carico della persona fisica, deriva dalla commissione di taluni reati e viene accertata dal giudice penale attraverso il processo celebrato a carico dell'autore del reato-presupposto.

L'estensione della responsabilità amministrativa all'Ente mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali, espressamente individuati dal Decreto, quegli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla condotta penalmente rilevante del soggetto che ha commesso il reato.

Qualora tale coinvolgimento venga accertato dal giudice penale, il Decreto prevede specifiche sanzioni a carico dell'Ente.

Il sistema sanzionatorio contenuto nel Decreto contempla sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive (quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi) e misure accessorie (come ad esempio la pubblicazione della sentenza di condanna).

Se si verte nelle forme di tentativo di commissione dei delitti indicati dal Decreto le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato 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.

### **3.2 Tipologia dei reati e di illeciti amministrativi**

Il Decreto, nel tempo, ha subito integrazioni e modifiche in forza di successive disposizioni normative. Attualmente rientrano nei reati-presupposto le seguenti tipologie:

#### **Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione**

Il D. Lgs. 231/2001 si riferisce, innanzitutto (artt. 24 e 25), ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).



### **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**

La legge 18 marzo 2008, n. 48 (art. 7) introduce nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 24-bis, estendendo i reati ai delitti informatici di cui alle seguenti fattispecie:

- Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare; impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di dati e programmi informatici di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva dei codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Frode informatica con sostituzione dell'identità digitale e l'indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito (art. 640-ter c.p.)
- I delitti di indebito utilizzo, falsificazione, alterazione di carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi, nonché il loro possesso, cessione o acquisizione (art. 55, comma 9, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231).
- Illeciti penali in tema di trattamento dei dati personali (trattamento illecito di dati, falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante, ecc.), (Parte III, Titolo III, Capo II del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

### **Delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo**

Successivamente, l'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409 ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-bis, in tema di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

### **Reati societari**

Il D. Lgs. 28 marzo 2002 n. 61 ha integrato il D. Lgs. 231/2001 con l'articolo 25-ter, (in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005 n. 262, che ha inserito tra i reati presupposto l'art. 2629 bis c.c., in tema di omessa comunicazione del conflitto di interessi) che prevede la punibilità dei c.d. reati societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)



## Marchi Industriale S.p.a.

- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

L'art. 174-bis nel D. Lgs. 58/1998, (introdotto dall'art. 35 della citata legge 262/2005) prevede un'ipotesi speciale del reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione allorquando trattasi (fra le altre) di società con azioni quotate o da queste controllate, stabilendo per tali società un regime sanzionatorio distinto da quello disciplinato dall'art. 2624 c.c., con la conseguente inapplicabilità del D. Lgs. 231/2001.

### **Terrorismo ed eversione**

L'art. 3 della legge 14 gennaio 2003 n. 7 ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25- quater la punibilità dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

La legge 9 gennaio 2006 n. 7 ha inoltre inserito l'art. 25-quater.1, sanzionando gli enti nella cui struttura è commesso il reato di cui all'art. 583-bis c. p., in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

### **Delitti contro la personalità individuale**

L'art. 5 della legge 11 agosto 2003 n. 228 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 quinquies inerente alla commissione dei seguenti reati:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione e pornografia minorili, detenzione di materiale pornografico (artt. 600- bis, 600-ter e 600- quater c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600- quinquies c.p.)
- Tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (artt. 601 e 602 c.p.),

Il decreto legislativo n. 39 del 4 marzo 2014, emanato in attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, reca, tra le varie innovazioni, alcune modifiche al D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti all'interno dell'art. 25-quinquies:

- Adescamento di minorenni (artt. 609-undecies c.p.).

### **Abusi di mercato**

L'art. 9 della legge 18 aprile 2005 n. 62 ha integrato il D. Lgs. 231/2001 con l'art. 25- sexies relativo ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (articoli 184 e 185 del D. Lgs. 58/1998).





### **Reati transnazionali**

La legge 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001) ha introdotto la definizione di reato transnazionale (art. 3), considerando tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

sia commesso in più di uno Stato;

ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;

ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;

ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

La stessa legge (art. 10) ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati transnazionali, per i quali si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

Si tratta delle seguenti fattispecie:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 43/1973);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990);
- atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 286/1998);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

### **Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime**

L'articolo 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 ha integrato il D. Lgs. 231/2001 con l'art. 25 septies, inerente ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (artt. 589 e 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

### **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**

L'articolo 63 comma 3 del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 - Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione, ha integrato il D. Lgs. 231/2001 con l'art. 25 octies, inerente ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale.

Lo stesso Decreto, all'art. 64 - Norme abrogate, ha abrogato i commi 5 e 6 dell'articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, recante ratifica ad esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni



Uniti contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001.

A seguito di queste integrazioni e abrogazioni, il reato di riciclaggio precedentemente previsto, con l'art. 10 della legge n. 146, tra i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 solo nell'ambito transnazionale, deve intendersi ora disciplinato anche in ambito nazionale.

È stato introdotto con l'art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186, pubblicata in G.U. n.292 del 17-12-2014, l'art. 648-ter-1 c.p., cosiddetto "Autoriciclaggio", oltre che una modifica all'art. 25-octies del DLgs 231/01, che terrà adesso in considerazione anche questo nuovo reato (entrata in vigore il 01/01/2015).

L'autoriciclaggio consiste nell'attività di occultamento dei proventi derivanti da crimini propri; si riscontra soprattutto a seguito di particolari reati, come ad esempio: l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali.

### **Reati ambientali**

Sulla Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 177 del 1 agosto 2011 è stato pubblicato il D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, recante " Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". Il provvedimento, composto da cinque articoli, è entrato in vigore il 16 agosto 2011.

### **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare**

Il 9 Agosto 2012 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25/07/2012) che ha introdotto nel "D. Lgs. 231/01 l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare":

In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro".

In pratica viene estesa la responsabilità agli enti, quando lo sfruttamento di manodopera irregolare supera certi limiti stabiliti, in termini di numero di lavoratori, età e condizioni lavorative, stabiliti nel DLgs 286/98, il cosiddetto "Testo unico dell'immigrazione".

### **Reato di corruzione tra privati**

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 ha introdotto nel nostro ordinamento una serie di novità finalizzate ad implementare la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

Tra queste, ai fini del presente Modello, interessa la nuova formulazione **dell'art. 2635 c.c., oggi intitolato "Corruzione tra privati"**, aggiornata nel corso del 2016 con il recepimento di alcune Direttive dell'UE (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 204 del 16.09.2016).

La norma punisce la condotta degli amministratori, dei direttori generali, del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci e dei liquidatori che, a seguito della dazione o anche solo della promessa di denaro o di altra utilità, per sé o per altri, compiono o omettono atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando un danno alla società.



Nelle "Parti Speciali" del Modello sono esaminate le singole ipotesi di reato presupposto valutate a rischio di commissione nei processi aziendali della società, e precisamente:

- reati commessi nei rapporti con la P. A.;
- reati informatici;
- reati in materia societaria;
- reati commessi in violazione della legislazione antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati contro il patrimonio commessi mediante frode;
- reati in materia di tutela ambientale
- reati in merito all'utilizzo di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- reati in merito alla corruzione tra privati.

Da un'attenta valutazione di tutte le altre fattispecie di reato presupposto sopra riportate, nella fase di mappatura dei processi a rischio, sono state individuate talune aree sensibili dove astrattamente è possibile ipotizzare la consumazione di alcuni reati presupposto ma che tuttavia da un'ulteriore analisi risultano in concreto mancanti dell'elemento costitutivo rilevante ai fini del Decreto quale l'interesse o vantaggio per la società.

Tali sono:

- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valore di bollo;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- reati contro la personalità individuale;
- abusi di mercato;
- reati transnazionali.

Tuttavia in relazione a tali reati è richiesto il rispetto delle normative vigenti oltre che dei principi contenuti nel Codice Etico.

L'azienda, al fine di tenere costantemente aggiornato l'elenco dei reati presupposti e le relative sanzioni, ha deciso di allegare al presente Modello di Organizzazione e Gestione, una Tabella che riporta in ordine cronologico l'aggiornamento dei reati: "TABELLA REATI/ILLECITI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITA' EX DLGS 231/01, CON RIFERIMENTI LEGISLATIVI E SANZIONI".

### **3.3 I Modelli di organizzazione gestione e controllo**

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in argomento qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo Organo Dirigente, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;



- di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).
- Il Decreto prevede, inoltre, all'art. 6 comma 2 che i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:
- individuare le aree a rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto e suoi aggiornamenti;
- indicare e predisporre le procedure o "protocolli" che regolamentino la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie adottate per impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### **4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALL'AZIENDA**

##### **4.1 Adozione del Modello**

Il Modello è stato predisposto in attuazione del Decreto ed in particolare recepisce le istanze contenute nell'articolo 6 - primo e secondo comma.

Nella costruzione del Modello, inoltre sono state tenute in debita considerazione le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria e le iniziative già attuate dall'azienda in materia di controllo e di corporate governance.

Scopo del Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

Tale finalità è stata realizzata attraverso l'individuazione dei processi a rischio presenti in azienda.

Con l'individuazione di tali processi, delle relative attività in essi contenute e con la conseguente predisposizione di un sistema di controllo, si vuole:

- determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto dell'azienda, di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dalla Società;
- consentire alla Società di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi mediante il costante monitoraggio delle attività a rischio.

Principi qualificanti del presente Modello sono:

- identificazione dei processi aziendali e mappatura delle attività a rischio della società;
- creazione di un Organismo di Vigilanza (c.d. "O.d.V.") dotato di autonomia finanziaria e poteri di iniziativa e controllo per garantire il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello.



Il presente Modello, nella sua prima stesura, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Marchi Industriale S.p.A. con delibera dell'29 marzo 2004, mentre questa versione aggiornata, che sostituisce la precedente, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione di Marchi Industriale S.p.A. con delibera del 05 aprile 2017.

Il Consiglio di Amministrazione ha operato la scelta di attribuire la vigilanza ad un organismo composto da un membro esterno ed uno interno all'azienda, che:

- verifica i comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
- promuove l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Modello;
- promuove la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure.

#### **4.2 Modello e Codice Etico**

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice di Comportamento o Codice Etico Aziendale, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice di Comportamento o Codice Etico Aziendale rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che Marchi Industriale S.p.A. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

#### **5. ATTIVITÀ SVOLTA PER LA COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E GESTIONE DEL MODELLO**

Per la realizzazione del Modello sono state interessate i membri del gruppo Controllo di Gestione, tra cui la Direzione Aziendale, l'Internal Auditing, la Direzione di Stabilimento, il Responsabile dei Servizi Tecnici di Stabilimento, RSPP; il Responsabile Area Qualità e Ambiente, il Direttore Commerciale ed il Responsabile Approvvigionamento materie prime e ci si è avvalsi di pareri e consulenze esterne fornite da studi all'uopo interessati.

Tali attività si possono così riassumere:

- *Rilevazione dei processi e mappatura dei rischi connessi al D. Lgs 231/2001*

Si è proceduto all'analisi dei processi aziendali individuando le attività dalle quali possano potenzialmente scaturire i rischi di commissione dei reati presupposto previsti dal decreto.

Il grado di rischiosità è stato definito sulla base dell'effettiva "probabilità del verificarsi dei reati" alla cui commissione potrebbero incorrere le varie funzioni aziendali nello svolgimento delle proprie attività di competenza (mappatura dei rischi).

Successivamente è stata effettuata una valutazione dell'ambiente di controllo connesso alle attività svolte dalle singole funzioni aziendali, valutando gli strumenti di controllo, esistenti.

La mappa sarà periodicamente aggiornata in relazione alle modifiche normative ed organizzative intervenute.



### - Articolazione di un sistema di controllo ex ante

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b) D. Lgs. 231/2001, una volta compiuta questa attività di analisi e selezione delle aree di rischio nell'ambito dell'attività complessiva della Società, è necessario, prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Le singole Parti Speciali, dunque, per gli ambiti di attività ritenuti maggiormente a rischio, dovranno stabilire specifiche procedure che consentano, per esempio, la separazione tra funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale e che prevedano specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione per la fasi maggiormente a rischio, in modo da prevenire la commissione di reati.

Cautele e procedure specifiche, secondo il disposto dell'art. 6, comma 2, lett. c) D. Lgs. 231/2001, dovranno, in particolare, essere previste in ordine alla gestione delle risorse finanziarie.

Al di là delle richiamate procedure, che operano *ex ante*, saranno comunque sempre possibili verifiche successive, in merito a singole operazioni o singoli comportamenti aziendali, nonché all'effettivo funzionamento del Modello con eventuale aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

Il Modello, attraverso la mappatura dei rischi e la conseguente predisposizione di procedure e protocolli operativi, permetterà:

- a) un'attività di sensibilizzazione e informazione, a tutti i livelli aziendali (e in particolare nelle aree di attività "a rischio"), in merito al fatto che una violazione delle disposizioni ivi stabilite può comportare, in relazione agli autori dell'illecito e anche della società, la comminazione di sanzioni penali e/o amministrative;
- b) la condanna di tali forme di comportamento illecito, in quanto comunque contrarie anche ai principi deontologici ed etici (sanciti anche in apposito Codice di Comportamento o Codice Etico Aziendale cui la Marchi Industriale S.p.A. scrupolosamente si attiene);
- c) l'adozione di procedure, anche di tipo informatico, volte a permettere alla società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati medesimi, anche mediante la verifica e la documentazione delle attività "a rischio" e l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

### - Redazione ed adozione del sistema sanzionatorio

Per garantire l'efficace attuazione del Modello così come previsto dall'art. 7, comma 4., lettera b) del Decreto, è stato adottato uno specifico Sistema Disciplinare armonizzato con la normativa legale e contrattuale vigente.

## 5.1 Destinatari del MODELLO

I soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello sono:

- I membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ove nominato;
- Tutti i dipendenti della Società, i Collaboratori, i Consulenti e i procuratori, dipendenti e non, quali soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- L'Organo di Controllo.

Tutti i destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico nonché dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

I soggetti Apicali in particolare devono:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;
- rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni aziendali;



## Marchi Industriale S.p.a.

- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i sottoposti. Tale forma di controllo assume particolare rilievo nei confronti di coloro che operano con gli Enti Pubblici, con le Authorities e con gli incaricati di pubblico servizio.
- assicurare il pieno rispetto dei diritti della persona.
- valutare anche la possibilità di risolvere il contratto con il soggetto terzo qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l'applicazione del decreto legislativo 231/2001.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con soggetti terzi che non intendano aderire ai principi del Codice Etico né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

Pertanto, i dipendenti responsabili delle funzioni aziendali che stipulano e gestiscono i rapporti di affari con quest'ultimi hanno l'obbligo di informarli dell'adozione del Codice Etico e assicurarsi che i principi in esso contenuti siano accettati e applicati.

### **5.2 Adozione e modifiche del Modello**

Nel rispetto di quanto stabilito dal Decreto, l'adozione del Modello è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Sono di competenza dello stesso Organo l'approvazione delle modifiche e gli aggiornamenti del Modello predisposti e proposti dall'Organismo di Vigilanza, come l'eventuale revisione e aggiornamento delle procedure.

È affidato all'ODV di Marchi Industriale S.p.A, l'onere di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso al fine di assicurare una corretta e omogenea attuazione.

## **6. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **6.1 Generalità e composizione dell'O.d.V**

L' Organismo di Vigilanza è l'organo cui è affidato, ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b del decreto legislativo n. 231/2001, "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento".

L'Organismo di Vigilanza è composto da una società di professionisti esterni e da personale interno della Marchi Industriale S.p.A. dotati di quelle specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

La nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

La composizione e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere divulgate formalmente in azienda e nelle Società del Gruppo.

### **6.2 Requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, cause di incompatibilità e responsabilità**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia ed indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Non possono ricoprire la carica di Componente dell'Organismo di Vigilanza e se, eletti, decadono dalla funzione:



- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 codice civile ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
  - il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili nei confronti della Società nel caso di violazione del dovere di segretezza.

### **6.3 Nomina, durata e compenso**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, restano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

All'atto della nomina lo stesso Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo tutte quelle condizioni di autonomia e continuità di azione previsti dal legislatore e ne stabilisce il compenso.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati devono far pervenire al Presidente del Consiglio di Amministrazione la dichiarazione di accettazione della nomina unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

### **6.4 Sostituzione, decadenza e revoca**

In caso di impedimento di uno o più componenti, di durata superiore a tre mesi, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione l'intervenuto impedimento, al fine di promuovere la sostituzione del membro.

La perdita dei requisiti di eleggibilità costituisce motivo di decadenza dalla carica.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta, soltanto per giusta causa, dal Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale.

La risoluzione del rapporto di lavoro tra i dirigenti nominati quali componenti dell'Organismo e la società non comporta la decadenza dell'incarico.

### **6.5 Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione nella qualità di Organo Dirigente, assicura all'Organismo di Vigilanza la disponibilità delle risorse materiali ed umane necessarie al fine dell'assolvimento dei compiti dello stesso ed, in ogni caso, gli garantisce l'autonomia finanziaria per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto.

### **6.6 Collaboratori**

L'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei suoi compiti si avvale della collaborazione di personale dipendente della società. In particolare si avvale della funzione Internal Auditing.

I collaboratori:

- nell'espletamento dell'incarico, rispondono gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'Organismo di Vigilanza;
- non possono essere impiegati nelle verifiche riguardanti gli Enti aziendali di provenienza;
- nello svolgimento del loro incarico godono delle stesse garanzie previste per i componenti dell'Organismo di Vigilanza;





L'Organismo può avvalersi anche della collaborazione di soggetti terzi dotati di requisiti di professionalità e competenza idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tutti i soggetti all'atto della nomina devono rilasciare all'Organismo di Vigilanza apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti già indicati nel precedente punto 6.2.

Su specifico mandato dell'Organismo di Vigilanza, i collaboratori interni ed esterni possono procedere anche individualmente alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello. In ogni caso, i risultati delle attività svolte e le conclusioni delle verifiche eseguite devono essere tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza che collegialmente ne verbalizza la ratifica.

### **6.7 Funzione e competenze dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di :

- vigilare sull'effettività del Modello, verificando che i comportamenti posti in essere dai destinatari siano coerenti con le prescrizioni previste;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed efficacia del Modello;
- curare il necessario aggiornamento effettuando le dovute correzioni ed adeguamenti proponendole, per l'approvazione, all'Organo Dirigente;
- gestire, in caso di rilevazione o di ricezione di informazione relativa a presunte violazioni del Modello, la fase preistruttoria del procedimento sanzionatorio secondo le modalità previste dal Sistema Disciplinare.

Per l'assolvimento dei compiti di cui sopra, l'Organismo:

- attua un programma di vigilanza basato su specifici interventi mirati o programmati per verificare l'adeguatezza, l'efficacia ed il rispetto del Modello.;
- per rendere efficace il Modello individua le aree sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati rientranti nelle previsioni del Decreto e interessa i responsabili di dette aree perché, se necessario, predispongano e attuino apposite procedure e protocolli per disciplinare le operazioni a rischio. In questo contesto esamina le procedure e segnala eventuali carenze o inadeguatezze delle stesse suggerendo le misure correttive;
- avvia indagini interne nel caso sia segnalata, evidenziata o sospettata una violazione al Modello. In tale contesto esegue l'attività istruttoria e, in presenza di accertate violazioni al Modello, dà avvio al procedimento sanzionatorio.
- raccoglie le informazioni attraverso "canali informativi dedicati" necessarie per assicurare i flussi delle comunicazione riguardanti le attività di competenza e le segnalazioni di violazioni al Modello;
- provvede, anche in collegamento con le Strutture interessate, all'aggiornamento e adeguamento del Modello a seguito di:
  - modifiche organizzative;
  - diversa attribuzione di poteri, deleghe e procure;
  - nuove disposizioni di legge;
  - risultanze delle verifiche effettuate;
- sottopone all'Organo Dirigente, per la conseguente approvazione, gli aggiornamenti secondo quanto previsto dalla Procedura per la "Gestione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo";



- promuove anche in collaborazione con le Unità interessate programmi di formazione e informazione per sensibilizzare tutti i destinatari interessati all'osservanza del Modello e del Codice Etico;
- attua iniziative per fornire consapevolezza e conoscenza dei reati-presupposto, dei rischi, degli obblighi, delle procedure e sanzioni derivanti dall'applicazione del Modello.

### **6.8 Poteri dell'Organismo di vigilanza**

L'Organismo per svolgere le attività di verifica, analisi e controllo:

- ha accesso senza limitazioni, per i processi definiti sensibili dal Modello, a tutte le informazioni aziendali e a tutta la documentazione giudicata rilevante ai fini delle predette verifiche;
- può presentare richieste di natura generale o specifica alle diverse strutture aziendali, anche di Vertice, al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti;
- può richiedere, a chiunque operi per conto della Società nell'ambito delle aree a rischio ogni informazione ritenuta utile al fine della vigilanza.

### **6.9 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale**

L'Organismo di Vigilanza mantiene con il Presidente del Consiglio di Amministrazione un costante, continuo collegamento per fornire informazioni in merito all'attuazione del Modello e per segnalare eventuali criticità.

Annualmente presenta all'Organo Dirigente e al Collegio Sindacale una relazione che dovrà illustrare:

- verifiche effettuate con le relative risultanze;
- modifiche apportate al Modello;
- procedimenti sanzionatori attivati e relativi esiti;
- ogni altra attività posta in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'espletamento dei compiti ad esso attribuito.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la Direzione e la Responsabile Amministrativa per gli adempimenti societari e la contrattualistica che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con il Responsabile del Personale in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con l'Amministrazione e Finanza in ordine al controllo dei flussi finanziari.

La società mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza i report delle riunioni periodiche effettuate tra i vari vertici aziendali (Direzione Aziendale, l'Internal Auditing, la Direzione di Stabilimento, il Responsabile dei Servizi Tecnici di Stabilimento, RSPP; il Responsabile Area Qualità e Ambiente, il Direttore Commerciale ed il Responsabile Approvvigionamento materie prime) affinché possa verificare l'idoneità dell'organizzazione, rispetto alla normativa in esame.

Il componente dell'ODV interno all'azienda sarà informato riguardo a tutte le attività costituenti potenziali progetti a rischio (di cui al punto 2, Parte speciale A) ed in particolare delle attività intrattenute con la Pubblica Amministrazione, sia tramite le riunioni periodiche a cui partecipa, sia direttamente dai responsabili di funzione dell'azienda.

### **6.10 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a fatti ed atti che potrebbero causare la responsabilità dell'azienda ai sensi del Decreto.



Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 all'interno dell'azienda, o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello, del Codice Etico e con le altre regole di condotta adottate dalla Società;
- le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta, non anonima, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute attraverso i canali informativi dedicati e adotterà i provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. A conclusione di tale attività potrà procedere all'archiviazione della segnalazione verbalizzando i motivi che hanno determinato tale decisione ovvero dare corso al procedimento disciplinare in presenza di ipotesi accertate di violazioni al Modello;

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, che abbiano come oggetto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per fattispecie che ipotizzino i reati contemplati al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le modifiche degli assetti organizzativi della Società;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
  - I flussi informativi verso l'ODV dovranno avvenire tramite comunicazione alla casella di posta elettronica certificata:

**odv@net-co.it**

### **6.11 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale**

L'Organismo di Vigilanza può, su richiesta del Collegio Sindacale, scambiare con lo stesso tutte le informazioni relative alle attività svolte e alle problematiche emerse a seguito delle verifiche effettuate. Gli argomenti dell'incontro e l'eventuale documentazione fornita al Collegio Sindacale devono formare oggetto di verbalizzazione e essere riportate in apposita relazione da trasmettere al Consiglio di Amministrazione.



### **6.12 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo**

L'Organismo di Vigilanza si relazionerà con gli Organismi di Vigilanza della società Controllante e delle società Controllate per l'efficace attuazione dei rispettivi Modelli.

### **6.13 Gestione della documentazione**

Tutta l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere opportunamente verbalizzata, anche in forma sintetica.

La documentazione riguardante le informazioni, le segnalazioni, i verbali e i report dovranno essere custoditi dall'Organismo di Vigilanza che ne garantirà la relativa segretezza.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Sistema disciplinare è adottato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lettera e) e dell'art. 7, comma quarto, lettera h) del D. Lgs 231/2001.

La violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito.

Il sistema disciplinare definisce i criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed individua i provvedimenti disciplinari e/o le misure di tutela applicabili ai soggetti destinatari di cui al paragrafo 4.1.

### **7.1 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni**

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

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.



## **7.2 Quadri e Impiegati**

### **7.2.1 Ambito di applicazione**

A sensi del combinato disposto degli articoli 5, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), i Quadri e gli Impiegati dipendenti della società sono sanzionabili in caso di:

mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse; c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;

inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite, soprattutto delle prescrizioni relative alle modalità di abbinamento;

inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico; omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni componenti del Modello.

### **7.2.2 Sanzioni**

Per i comportamenti di cui all'ambito applicativo i Quadri e gli Impiegati dipendenti della Società, nel rispetto dei criteri generali di irrogazione delle sanzioni di cui paragrafo 6.1, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

richiamo verbale;

richiamo scritto;

multa non superiore a quattro ore di paga base o minimo di;

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;

licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

### **7.2.3 Richiamo verbale**

Verrà irrogata la sanzione del richiamo verbale nelle seguenti ipotesi:

nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello,



recidiva nei casi non aventi rilevanza esterna di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

### **7.2.4 Richiamo scritto**

Verrà irrogata la sanzione del richiamo scritto nell'ipotesi di recidiva nei casi aventi rilevanza esterna di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni di cui al precedente paragrafo (ambito di applicazione) e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

### **7.2.5 Multa**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha prova diretta e certa;

la reiterata inosservanza degli "iter" procedurali descritti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

### **7.2.6 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo a atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;

omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico.

### **7.2.7 Licenziamento senza preavviso**

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;

violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o



l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

### **7.3 Dirigenti**

#### **7.3.1 Ambito di applicazione**

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 5, lettera b) e 7, del D. Lgs. 231/2001, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, i Dirigenti della società sono sanzionabili in caso di:

mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza; inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;

inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite (soprattutto le prescrizioni relative alle modalità di abbinamento);

inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico; omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;

omessa comunicazione al superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;

mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni del Modello.

#### **7.3.2 Sanzioni**

Per i comportamenti di cui all'ambito applicativo i Dirigenti della Società, nel rispetto dei criteri generali di irrogazione delle sanzioni di cui paragrafo 6.1 ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

censura scritta;

licenziamento senza preavviso.



Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Ai fini dell'individuazione della sanzione da applicare verrà considerata come aggravante la circostanza che il dirigente, in funzione della carica o della posizione ricoperta, rientri tra i soggetti apicali individuati nel paragrafo 6.4.1.

### **7.3.3 Censura scritta**

Verrà irrogata la sanzione della censura scritta nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali dovuti a negligenza del dirigente.

### **7.3.4 Licenziamento senza preavviso**

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso nei casi da cui derivi l'irrimediabile lesione del rapporto di fiducia e che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo la:

violazione dolosa o colposa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;

violazione e/o elusione dolosa o colposa del sistema di controllo, poste in essere ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;

inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa.

Qualora il Dirigente sia incorso in una delle mancanze che prevede l'irrogazione delle sanzioni di cui al paragrafo 6.3.2, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

## **7.4 Soggetti Apicali**

### **7.4.1 Ambito di applicazione**

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 5, lettera a) e 6 del D. Lgs. 231/2001, i Soggetti Apicali sono sanzionabili in caso di:

mancato rispetto degli specifici protocolli (procedure e prescrizioni) previsti nel Modello ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, e delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe (soprattutto le prescrizioni relative alle modalità di abbinamento), nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;





violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni) ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

### **7.4.2 Misure di tutela**

Nei confronti dei soggetti Apicali che abbiano violato quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico saranno prese idonee misure che verranno valutate di volta in volta sulla base della gravità della violazione:

censura scritta;

revoca della delega

revoca dalla carica.

### **7.4.3 Censura scritta**

Verrà irrogata la censura scritta nei casi di violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e delle norme procedurali previste dal Modello, salvo quanto previsto nel successivo paragrafo.

### **7.4.4 Revoca della delega e/o dalla carica**

Il Consiglio di Amministrazione è competente a deliberare l'eventuale misura di tutela riguardante la revoca della delega.

Laddove la misura di tutela individuata sia invece quella della revoca dalla nomina di Consigliere di Amministrazione, competente a deliberare in merito è l'Assemblea dei soci, convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione su conforme delibera dello stesso Consiglio di Amministrazione, o, in mancanza, dal Presidente del Collegio Sindacale.

Per i titolari di funzioni di rappresentanza o di direzione, la rimozione dall'incarico avverrà secondo le modalità proprie del rapporto che li lega alla Società.

A prescindere dall'applicazione della misura di tutela è fatta, comunque, salva la possibilità della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

### **7.4.5 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto**

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato e ponga in essere le violazioni in qualità di apicale, potranno applicarsi le sanzioni previste nel paragrafo 6.4.2, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

## **7.5 Collaboratori esterni soggetti a vigilanza**

### **7.5.1 Ambito di applicazione**

Nel rispetto dei contratti che disciplinano i rapporti intercorrenti tra la società e gli stessi, i Collaboratori esterni soggetti a vigilanza sono sanzionabili in caso di:

violazione del Codice Etico della società;



elusione fraudolenta di prescrizioni attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato che a norma del D. Lgs. 231/2001 comporta la "responsabilità amministrativa della società";

violazione e/o elusione del sistema di controllo attivato dalla società, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente l'incarico conferito;

mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

### 7.5.2 Sanzioni

Per i comportamenti di cui all'ambito applicativo del precedente paragrafo, ai Collaboratori esterni soggetti a vigilanza potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 codice civile, ove applicabile ovvero altra misura sanzionatoria in conformità alla tipologia contrattuale applicata.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni.

### 7.6 Collegio Sindacale

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e, per il tramite del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio stesso che valutata la segnalazione provvede ad attivare l'Assemblea dei Soci per l'adozione delle misure di tutela più idonee.

### 7.7 Procedimento Sanzionatorio

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal sistema disciplinare consta delle seguenti fasi:

a. PREISTRUTTORIA, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;

b. ISTRUTTORIA, fase in cui si procede alla valutazione della violazione, alla contestazione e alla individuazione del provvedimento disciplinare o misura di tutela da proporre all'Organo od al Soggetto che ha il compito decidere in merito.

In questa fase intervengono:

- l'Assemblea dei Soci e/o il Consiglio di Amministrazione per le violazioni al Modello commesse dagli Amministratori e/o dal Direttore Generale;
- l'Amministratore Delegato o altro Organismo da lui individuato per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;
- il responsabile dell'ente gestore del contratto per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la società.

c. DECISIONE, fase in cui viene deciso l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare.

In questa fase intervengono:

- l'Assemblea dei Soci e/o il Consiglio di Amministrazione per le violazioni al Modello commesse dagli Amministratori e/o dal Direttore Generale;



- l'Amministratore Delegato o altro Organismo da lui individuato per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti
- il Consiglio di Amministrazione, i Consiglieri Delegati, i Responsabili degli Enti aziendali secondo i poteri di rappresentanza e di firma sociale vigenti per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con la società.

d. IRROGAZIONE del provvedimento e/o della misura di tutela.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

delle norme del Codice Civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;

della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300 – Statuto dei Lavoratori;

dello Statuto aziendale;

dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;

della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato;

Al fine di garantire l'efficacia del Sistema Disciplinare, il procedimento sanzionatorio deve concludersi entro 60 giorni dalla contestazione delle violazioni.

Per i soggetti terzi il termine è esteso a 90 giorni.

Le decisioni assunte devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

## 8. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società promuove la conoscenza del MODELLO, e il suo aggiornamento tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti ad conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire alla sua attuazione.

L'attività di formazione ed informazione deve assicurare che:

a. il personale abbia ricevuto il Codice Etico della Società;

b. il personale sia stato adeguatamente informato, attraverso una comunicazione capillare, efficace, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta in merito a:

- le funzioni aziendali, le linee di dipendenza gerarchica (organigramma);
- le procedure;
- i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

Per assicurare una diffusione capillare del contenuto del MODELLO e del Codice Etico sia all'interno che verso l'esterno, tali documenti sono riportati nel sito web aziendale nell'area "Certificazioni".

## 9. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLE SOCIETA' CONTROLLATE

I principi del presente documento si estendono anche alle Società controllate che si impegnano a recepirli. Le Società controllate adotteranno un proprio MODELLO conforme ai citati principi e provvederanno a nominare un proprio Organismo di Vigilanza che dovrà relazionarsi con l'Organismo di Vigilanza dell'azienda.

Quanto sopra, fermo restando l'autonomia e relativa responsabilità di ciascuna Società controllata, a prescindere dalla direzione e coordinamento esercitate dalla Società controllante.

L'Organismo di Vigilanza può stabilire, qualora lo ritenga necessario, di promuovere l'aggiornamento dei Modelli delle controllate, nel caso che ne ravvisi l'inefficacia soprattutto nei processi che regolano i rapporti con la Società controllante.



## **Marchi Industriale S.p.a.**

Nel ribadire l'attribuzione delle responsabilità in capo alle singole società controllate relativamente all'applicazione del MODELLO, e la competenza primaria dei rispettivi Organismo di Vigilanza ad esercitare i controlli sulle attività da esse svolte nelle aree a rischio, è attribuito all'Organismo di Vigilanza dell'azienda capogruppo il compito di dare impulso e coordinare l'applicazione corretta e omogenea del MODELLO all'interno del Gruppo nonché di effettuare direttamente, anche in via autonoma, specifiche azioni di controllo.

In particolare l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dell'autonomia delle diverse società controllate e dei limiti imposti da normative particolari (ad esempio, in tema di segretezza aziendale, tutela della privacy, ecc), potrà:

- dare impulso e svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del MODELLO;
- proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del MODELLO medesimo qualora emergano esigenze di adeguamento dello stesso;
- effettuare particolari azioni di controllo sulle singole società controllate nelle aree di attività a rischio, con possibilità di accedere alla documentazione rilevante di tutte le società, senza alcuna forma di intermediazione;
- sollecitare l'adozione di sanzioni disciplinari per violazione dei singoli Modelli.