

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

CRONOLOGICO DELLE EDIZIONI DEL MODELLO

1^ EDIZIONE **APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 10 LUGLIO 2012**

IL PRESIDENTE DEL CDA GIAMPIERO BERRA

2^ EDIZIONE **Aggiornamento a seguito di:**

- **nuove fattispecie di reato:**
 - **Lavoratori stranieri irregolari (D.Lgs. 109/12);**
 - **Prevenzione e repressione della corruzione, (L. 190/12);**
- **modifiche intervenute nell'assetto organizzativo della Società.**

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 10 DICEMBRE 2013

IL PRESIDENTE DEL CDA GIAMPIERO BERRA

Indice

GLOSSARIO	5
PREMESSA.....	7
PARTE GENERALE	9
1 CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	10
1.1. Responsabilità delle Società	10
1.2. Esclusione della responsabilità	10
1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	11
1.4. Fattispecie di reato.....	11
1.5. Apparato sanzionatorio	13
1.6. Reati commessi all'estero	14
1.7. Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	14
1.8. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.....	15
2 CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA SOCIETA' – GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO	17
2.1. Altergon Italia S.r.l.....	17
2.2. Modello di governance	18
2.3. Assetto organizzativo	19
3 CAPITOLO 3 - METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.....	23
3.1. Aggiornamento del Modello Organizzativo di Altergon Italia S.r.l.....	23
3.2. La metodologia adottata nella predisposizione della prima stesura del Modello	23
3.3. Il Codice Etico	25
3.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	25
4 CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01	27
4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di Altergon Italia S.r.l.	27
4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	29
4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	31
4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi	34
4.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	36
4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni	37
5 CAPITOLO 5 - IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	38
5.1. Funzione del sistema disciplinare.....	38
5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati	38
5.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni	40
5.4. Misure nei confronti degli amministratori	42
5.5. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale	42
5.6. Misure nei confronti di consulenti, collaboratori e partner commerciali	42
6 CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	43
6.1. Premessa.....	43
6.2. Dipendenti.....	43
6.3. Clausole contrattuali.....	44
7 CAPITOLO 7 – ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	45
7.1. Adozione del Modello	45
7.2. Aggiornamento ed adeguamento	45

PARTE SPECIALE- OMISSIS.....47

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

“Apicali”	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
“D.Lgs. 231/01”	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
“Destinatari”	Il Modello è indirizzato a: <ul style="list-style-type: none">• Amministratori;• Membri degli Organi Societari nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Altergon Italia S.r.l.;• Dipendenti (compresi i dirigenti), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale e personale a cui sono stati assegnati poteri e i collaboratori (per tali intendendosi i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero rapporti di collaborazione coordinata e continuativa);• Consulenti occasionali e continuativi (quali lavoratori interinali e stagisti);• Partner commerciali, consulenti, professionisti e fornitori di beni e servizi;• Ogni altra controparte che intrattenga con la Società rapporti contrattualmente regolati.
“ Altergon Italia S.r.l.”	Altergon Italia Società a responsabilità limitata, (in seguito anche la “Società” oppure “Altergon”)
“Controllante”	Altergon SA con sede a Lugano - Svizzera

- “Modello di Organizzazione e Gestione” o “Modello”** Tutte le norme contenute nel presente documento (Parte Generale e Parte Speciale);
- “Sottoposti”** Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali;
- “Pubblica Amministrazione”** La **Pubblica Amministrazione** è un insieme di enti e soggetti pubblici (comune, provincia, regione, stato, ministeri, etc.) e talora privati (organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, s.p.a. miste), e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione amministrativa nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico, alla luce del principio di sussidiarietà.
- La nozione di Pubblica Amministrazione “... sembra quindi debba intendersi in senso ampio e tale da ricomprendere l'insieme di tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria, che sono chiamati ad operare, in relazione all'ambito di attività considerato, nell'ambito di una pubblica funzione.” (Consiglio Stato, parere n. 11482/2004).
- “Pubblico ufficiale (art. 357 c.p.)”** *“Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.*
- “Persona incaricata di un pubblico servizio (art. 358 c.p.)”** *“Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.*

PREMESSA

L'entrata in vigore del D.Lgs. 231/01 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche quale conseguenza della commissione di determinati reati da parte di soggetti Apicali o Sottoposti, sempre che tali fatti siano messi in atto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

L'inosservanza di tale disciplina può comportare per l'ente sanzioni che possono arrivare fino all'interdizione dall'esercizio dell'attività, anche in via definitiva.

Tuttavia, qualora l'organo dirigente dell'ente provi, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, l'ente non risponde per la responsabilità amministrativa.

Altergon Italia S.r.l., in sintonia con l'attenzione che la Società pone agli aspetti dei comportamenti etici e in relazione alle esigenze di tutela connesse alla normativa sulla responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato - D.Lgs. 231/2001 -, ha deciso di adottare il presente Modello di organizzazione e gestione che si compone di:

- una **Parte Generale** che descrive l'insieme delle informazioni generali riguardanti il profilo organizzativo della Società, i principi etici e di governance societaria; il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso; la composizione e i compiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV); il sistema di diffusione del modello e formazione del personale; il sistema sanzionatorio, che prevede misure disciplinari a carico dei lavoratori subordinati, amministratori, sindaci ed altri destinatari;
- una **Parte Speciale** che a sua volta è composta da una breve descrizione del sistema di controllo interno della Società, dalla menzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, dalla elencazione delle attività sensibili individuate per la Società, da una breve descrizione delle stesse e dei controlli previsti (cosiddetti protocolli), e inoltre dalle norme generali emanate ai fini del D.Lgs. 231/01 che disciplinano vari ambiti di attività con il fine particolare, anche se non esclusivo, di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto in riferimento;
- **Allegati.**

La Società ha posto in essere il processo di adozione del Modello e provvede al suo aggiornamento sulla scorta delle indicazioni che derivano dalla giurisprudenza sino ad ora formatasi sul D.Lgs. 231/01, che richiede innanzi tutto che il **Modello** scaturisca da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e inoltre ha fatto riferimento alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione emesse da Confindustria nel marzo del 2008.

La Società ha adottato un proprio Codice Etico che costituisce la guida di tutto quanto previsto e disposto nel presente Modello organizzativo e conseguentemente viene riportato in allegato, andando quindi a costituire anche formalmente parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D.Lgs. 231/01.

Ciascun Destinatario è tenuto alla conoscenza ed osservanza dei principi contenuti nel presente documento.

PARTE GENERALE

1 **CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**

1.1. **Responsabilità delle Società**

Con il D.Lgs. 231/01 è stata introdotta nel sistema normativo italiano la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/01, infatti, **le società possono essere ritenute “responsabili”** per alcuni reati dolosi o colposi commessi nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali e anche da coloro che sono sottoposti alla direzione di questi ultimi.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e quindi gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D.Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società.

1.2. **Esclusione della responsabilità**

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, **esclusa se la società ha adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione dei reati, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**.

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l’adozione e l’attuazione del “modello” avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all’ente (artt. 12, comma 3, 17, comma 1, lett. c), e 18, comma 1, del D.Lgs. 231/2001).

Lo stesso D.Lgs. 231/2001 prevede che tali modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni di categoria, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

I modelli organizzativi hanno pertanto una **duplice funzione**: in primo luogo una funzione di prevenzione, in quanto la commissione dei reati risulta più difficile dopo l'introduzione delle specifiche cautele procedurali e di controllo previste dai Modelli; in secondo luogo, nel caso in cui dovessero comunque verificarsi le fattispecie delittuose (ipotesi che non si può evidentemente escludere), evitare che le conseguenze di questi comportamenti possano ricadere sulla Società. La *ratio* della norma presuppone che i comportamenti individuali abbiano **fraudolentemente eluso** le procedure aziendali e che, pertanto, si possa operare una netta distinzione tra la **volontà della Società** (manifestata dalle sue procedure e dal Modello organizzativo) e la **volontà dei singoli soggetti**.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3. **Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Come sopra anticipato, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (soggetti "apicali");
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

La distinzione tra "volontà della Società" e "volontà dei singoli soggetti" è più facilmente ipotizzabile (e dimostrabile) per reati ascrivibili a soggetti sottoposti e dotati di minori poteri e responsabilità rispetto ai soggetti apicali; per questi ultimi è implicita una situazione di maggiore coincidenza tra volontà del soggetto e volontà della società. A tale riguardo, la norma prevede una differenza nell'onere della prova, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto¹.

1.4. **Fattispecie di reato**

L'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.

¹ Nel caso in cui il reato è stato commesso da un soggetto apicale è a carico della Società dimostrare l'applicabilità della condizione esimente; nel caso di reato commesso da un soggetto sottoposto, l'applicabilità della condizione esimente viene presupposta sulla base dell'esistenza del Modello, la cui inefficacia deve essere provata da parte dell'accusa.

Le fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione**, (quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato);
- **delitti contro la fede pubblica** (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (L.99/09));
- **reati societari** (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, formazione fittizia del capitale, illegale ripartizione di utili e riserve, operazioni in pregiudizio dei creditori), **corruzione privata** -art. 2635 C.C.- (L. 190/2012);;
- **delitti in materia di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**;
- **delitti contro la personalità individuale** (quali prostituzione minorile, pornografia minorile, tratta di persone e riduzione e mantenimento in schiavitù);
- **delitti in materia di trasparenza dei mercati (c.d. "market abuse")**, relativi alla **manipolazione dei mercati finanziari o all'uso improprio** di informazioni privilegiate;
- **c.d. reati transnazionali relativi all'attività di criminalità organizzata a livello transnazionale**, comprendente l'associazione per delinquere e quella finalizzata ad attività illegali (traffico stupefacenti, ecc.);
- **delitti concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (L. 7/06)**;
- **reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08)**, e segnatamente omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime;
- **delitti contro il patrimonio mediante frode**: riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro di provenienza illecita (D.Lgs. 231/07);
- **reati informatici (L.48/08)**.
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (L.116/09)**;
- **delitti di criminalità organizzata (L.94/09)**;
- **delitti contro l'industria ed il commercio (L.99/09)**;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore (L.99/09)**;
- **reati ambientali (D.Lgs. 121/11)**;
- **reati connessi con l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (D.Lgs. 109/12)**.

Le categorie sopra elencate potranno essere incrementate da ulteriori fattispecie attraverso specifiche previsioni normative.

.

1.5. Apparato sanzionatorio

Sono previste dal D.Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- **sanzioni pecuniarie**; sono calcolate in base ad un sistema “*per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille*”; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549, salvo i casi di riduzione della sanzione nei quali ogni quota è pari ad Euro 103 e la sanzione va da un minimo di Euro 10.329 ad un massimo di Euro 103.291; sono altresì previsti meccanismi di aumento della sanzione sino a dieci volte il prodotto od il profitto conseguito dall'ente;
- **sanzioni interdittive** che, a loro volta, possono consistere in:
 - **interdizione** dall'esercizio dell'attività;
 - **sospensione o revoca delle autorizzazioni**, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - **divieto di contrattare** con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da **agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi** e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Per quanto attiene la **sanzione pecuniaria**, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10 del D.Lgs. 231/2001, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste² e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di **reiterazione degli illeciti**.

² Si tratta in particolare di: reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, nonché dei delitti contro la personalità individuale, delitti contro il patrimonio mediante frode, delitti informatici, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Nell'Allegato 3 si riporta l'elenco dettagliato dei reati ex D.Lgs. 231/01.

1.6. Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'Estero, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'Estero sono:

- (i) il **reato deve essere commesso all'estero** da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale **nel territorio dello Stato italiano**;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dalla normativa;
- (iv) lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non procede in autonomia a perseguire il reato.

1.7. Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Come anticipato nel paragrafo 1.2 che precede, poiché l'obiettivo della normativa in esame è non solo punire, ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre una riduzione di pena, in presenza di un sistema di prevenzione idoneo.

In particolare, l'articolo 6 del D.Lgs. 231 del 2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa in oggetto, prevede una forma specifica di esenzione da detta responsabilità per cui, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde³ qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente della Società **ha adottato ed efficacemente attuato** un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a uno specifico **Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** il Modello di organizzazione e gestione;

³ Come già indicato nella Nota 1, nel caso in cui il reato è stato commesso da un soggetto apicale è a carico della Società dimostrare l'applicabilità della condizione esimente; nel caso di reato commesso da un soggetto sottoposto, l'applicabilità della condizione esimente viene presupposta sulla base dell'esistenza del Modello, la cui inefficacia deve essere provata da parte dell'accusa.

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La normativa definisce, inoltre, i **requisiti dell'efficace attuazione del Modello**:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il **contenuto dei modelli di organizzazione** e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

1.8. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

Il D.Lgs. 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 231/01.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria").

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un **codice etico** con riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001 e **un sistema disciplinare**;
- individuazione dei criteri per la scelta **dell'organismo di vigilanza**, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Il Modello di organizzazione gestione e controllo di Altergon Italia è stato redatto sulla base delle Linee guida emanate da Confindustria in data 31 marzo 2008; si è inoltre tenuto conto della normativa OHSAS e delle linee guida UNI-INAIL relativamente alla misure di sicurezza sul lavoro.

2 CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA SOCIETA' – GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO

2.1. Altergon Italia S.r.l.

La Società Altergon Italia Srl è operativa dal 2005 a Morra De Sanctis impiegando circa 160 unità lavorative ed opera nel settore farmaceutico.

Altergon Italia S.r.l. è controllata da Altergon SA con sede a Lugano, Svizzera, società costituita nel 1985 da un gruppo di manager attivi nel settore farmaceutico.

Altergon Italia sviluppa la propria attività nel campo della ricerca, produzione e la commercializzazione di:

- prodotti chimici e farmaceutici, sostanze, eccipienti, principi attivi farmaceutici (API),
- specialità AIC,
- cerotti medicati (Plaster),
- prodotti dietetici, igienici, cosmetici, alimentari, integratori, coadiuvanti e nutraceutici,
- dispositivi medici;

avendo prevalentemente come clienti altre società del campo farmaceutico.

La società opera anche con prestazioni di servizi nei campi afferenti l'oggetto sociale.

Obiettivo della società è quello di essere un centro di eccellenza e di innovazione per la produzione di farmaci in generale, nel settore dei medical devices e della diagnostica e per la produzione Biotecnologica di API, e capace di cogliere tutte le opportunità e trasformarle in possibilità di sviluppo e crescita.

Punti focali di attenzione sono:

- la Produzione: innovando, consolidando ed incrementando in termini di qualità e quantità i prodotti di proprietà o lavorati in conto terzi, sia come produzione di Plaster che di API.
- la Ricerca: implementando innovativi processi biotecnologici e fermentativi per la produzione di API di elevata qualità e performance, nonché processi di sviluppo per diagnostici in vitro,
- lo Sviluppo: introducendo nuove formulazioni transdermali, mediante il perfezionamento di tecniche di rilascio controllato da matrici polimeriche, contribuendo ad innovare prodotti e processi,
- le Risorse umane: perseguendo l'eccellenza, attraverso un attento processo di selezione, recruiting ed un piano di formazione continua, in applicazione dei principi del Total Quality Management.

Nel suo sito di produzione, Altergon ha realizzato un impianto biotecnologico altamente automatizzato, dedicato alla produzione di principi attivi nel rispetto degli standard di qualità imposti dalla normativa nazionale e internazionale con annesso un centro per l'R&D, ed un moderno magazzino automatizzato,

Altergon fornisce i propri prodotti ad aziende italiane ed estere.

2.2. Modello di governance

Altergon Italia S.r.l. è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione** composto da tre a cinque componenti, anche non soci, che sono rieleggibili e assoggettati al divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono nominati dall'Assemblea dei Soci e rimangono in carica sino a revoca o dimissioni.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora non vi abbia provveduto l'assemblea, elegge tra i propri componenti il **Presidente**.

Al Consiglio di Amministrazione spettano i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società; il Consiglio di Amministrazione compie tutte le operazioni che ritiene necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, escluse soltanto quelle che la legge riserva inderogabilmente all'assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti previsti dalla legge, i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, o parte di essi, ad uno o più amministratori delegati.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare un Presidente ed un Amministratore Delegato a cui sono stati conferiti tutti poteri di ordinaria amministrazione da esercitarsi in forma libera e disgiunta. Sempre in tale occasione il Consiglio ha provveduto ad attribuire all'altro consigliere gli stessi poteri da esercitarsi però in forma congiunta.

La rappresentanza legale della Società di fronte a terzi ed in giudizio, in qualunque sede e grado di giurisdizione spetta, a seconda dei casi:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai singoli Consiglieri delegati,
- ai Direttori e ai Procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

E' nominato un Direttore Generale.

Il Collegio Sindacale e la revisione contabile

L'**Assemblea** dei soci nomina il **Collegio Sindacale**, costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti e ne nomina il Presidente. I sindaci restano in carica per tre esercizi. Ai Sindaci è attribuito il compito di controllo sulla gestione ed il Controllo contabile.

2.3. Assetto organizzativo

La Società definisce il proprio assetto organizzativo attraverso:

1. l'assegnazione delle **responsabilità funzionali** e la definizione dei **riporti gerarchici**, evidenziati a mezzo dell'Organigramma aziendale;
2. il conferimento dei **poteri** e delle **deleghe** operative;
3. la definizione e l'aggiornamento di **procedure organizzative**, volte a regolamentare attività e processi aziendali.

Quanto sopra indicato e quanto inoltre specificato nei paragrafi che seguono rappresenta la prassi aziendale in vigore per Altergon Italia.

L'Organigramma e l'organizzazione aziendale

La Società aggiorna periodicamente l'Organigramma aziendale, che descrive attività, responsabilità e funzioni del **Settore di Produzione e Supply Chain** e delle **Funzioni di supporto** (quali Amministrazione e Finanza, Gestione del personale, R&D, Unità Affari Regolatori ecc).

L'assegnazione dei poteri

L'attribuzione dei poteri è attuata attraverso specifiche delibere del Consiglio di Amministrazione o tramite procure rilasciate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione; inoltre la Società indirizza lettere di attribuzione dei poteri alle persone designate.

L'emissione delle procedure aziendali

La Società emette e distribuisce la normativa interna al personale interessato curandone la diffusione, la formazione ed il relativo addestramento. I Responsabili aziendali curano l'attuazione di quanto connesso.

In dettaglio distinguiamo:

- a) **Documentazione organizzativa**, costituita dalle **Comunicazioni** emesse dalla Direzione aziendale per stabilire indirizzi e criteri generali inerenti l'organizzazione della Società e dagli **Organigrammi aziendali**,
- b) **Documentazione gestionale** costituita dalle **Procedure emesse** dalla Funzione Quality Assurance e HSE (Health Safety & Environment) per quanto riguarda la qualità, la sicurezza sul posto di lavoro ed la tutela dell'ambiente.

Certificazioni

La Società è dotata di un sistema di gestione integrato qualità / ambiente / sicurezza, certificato da un Ente accreditato, conforme alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2008 (Qualità),
- UNI EN ISO 14000:2004 (Ambiente),
- OHSAS 18001:2007 (Sicurezza).

Il sistema di gestione è descritto nel cosiddetto "Manuale di Gestione integrato".

La Società ha ottenuto la Certificazione AEO (Operatore Economico Autorizzato), attestante l'affidabilità dell'Organizzazione all'interno della Supply Chain internazionale dell'import-export dei prodotti. Tale attestato è stato ottenuto al termine di un percorso di auditing specifico effettuato da parte dell'Agenzia delle Dogane.

Settore Produzione (Stabilimento)

Il Settore produzione è alle dipendenze del Direttore Generale.

L'attività produttiva di Altergon Italia è incentrata principalmente sulla produzione di farmaci transdermali (cerotti medicati - plaster) e sulla produzione di principi attivi farmaceutici (acido ialuronico) mediante biofermentazione. E' inoltre è attivo un reparto di tecnica farmaceutica per la produzione di lotti sperimentali.

In ottica di diversificazione delle produzioni, sono in corso di avviamento le produzioni Medical Device (cerotti) e la ricerca e sviluppo di kit diagnostici in vitro.

Il sito produttivo è ubicato nel nucleo industriale ASI di Morra de Sanctis su un'area complessiva di circa 25.000 mq..

Gli impianti sono tecnologicamente avanzati e rispettano gli standard GMP imposti dalla normativa nazionale ed internazionale. Il sistema produttivo di Altergon Italia è certificato da AIFA e da FDA.

Al fine di soddisfare i requisiti di prodotto fissati dalla normativa in vigore, la Società ha implementato un sistema di gestione della qualità "integrato" ed armonizzato.

Particolare attenzione è profusa in ambito QA (Quality Assurance) per certificare la conformità dei processi produttivi e promuovere la crescita del personale. La funzione Quality Assurance si occupa di verificare che i principi e le procedure della qualità trovino applicazione concreta all'interno dell'azienda. Vengono effettuati audit periodici sulla base di un piano annuale, volti a verificare il rispetto delle procedure aziendali ed il livello di qualità raggiunto. Redige inoltre rapporti riassuntivi sulle attività di audit effettuate.

Tutte le operazioni legate ai processi produttivi sono formalizzate e tracciate. La relativa documentazione è archiviata a cura delle unità organizzative coinvolte e/o del Quality Assurance.

Il sistema informativo SAP utilizzato dalla Società prevede il controllo degli accessi ai vari applicativi utilizzati mediante l'uso di User-name e password, profilati sulla base delle specifiche mansioni di ciascun dipendente. La profilazione delle utenze, oltre a garantire una corretta ripartizione dei compiti, consente anche la tracciabilità informatica delle operazioni svolte. Il sistema informativo supporta la supervisione delle attività connesse al controllo dei parametri di processo ed sono validati e conformi alle GMP (Annex 11 EU-GMO/CFR 21 Part 11).

La sicurezza dei dati è garantita da procedure di Back-up, che eseguite periodicamente salvaguardano la disponibilità dei dati contenuti negli archivi informatici.

Controlli di qualità

I controlli di qualità sono presidiati dal reparto Quality Control (Controllo Qualità) ed hanno l'obiettivo di certificare, con esecuzione di prelievi, la conformità delle materie prime, dei prodotti, dei materiali di confezionamento ed ambientali agli standards imposti dalla normativa di settore.

Attività di Ricerca e Sviluppo - R&D

La Società svolge attività di ricerca e sviluppo sia in proprio che in collaborazione con altre società ed enti universitari di ricerca, sia presso la propria struttura che presso gli enti con cui collabora. In tale attività sono utilizzate sia risorse interne alla società e consulenti esterni, che personale degli enti coinvolti.

Le attività di supporto

Queste attività sono relative a;

- Finanza ed Amministrazione e Controllo,
- Gestione ed Amministrazione del Personale,
- Unità Affari Regolatori,
- Information Technology.

Revisione

La Società non è dotata di una funzione di Internal Audit e non fa riferimento ad una società di revisione esterna; il controllo contabile è svolto dal Collegio Sindacale.

Servizi in outsourcing

La Società persegue obiettivi di efficienza ed efficacia di tutte le funzioni aziendali. In tale ottica la Società ha esternalizzato alcune funzioni a soggetti esterni (outsourcers).

Sono esternalizzate a soggetti / consulenti esterni, anche non italiani, le seguenti attività:

- la Farmacovigilanza, il supporto al Regolatorio e la gestione dei rapporti con AIFA;
- l’elaborazione delle buste paga e gli adempimenti connessi;
- la consulenza in ambito fiscale e legale;
- il supporto tecnico analitico ambientale;
- il supporto analitico occasionale GMP per tramite di Ditte Qualificate.

Per ciascun processo esternalizzato è predisposto un apposito contratto che disciplina i rapporti tra le parti con particolare riferimento all’oggetto della prestazione, le condizioni economiche del servizio e le responsabilità connesse. Per le consulenze si applicano le apposite procedure.

Per ciò che attiene la responsabilità amministrativa degli Enti di cui al D.Lgs. 231/01 è rilevante sottolineare che questa resta comunque in capo alla società nel cui interesse sono svolte le attività esternalizzate (la mandante). La posizione della mandataria è infatti assimilabile a quella di un soggetto sottoposto all’altrui vigilanza, ex art. 7 del D.Lgs. 231/01. La mandataria é esclusivamente responsabile della corretta esecuzione del mandato (contratto).

Partecipazione ad Associazioni

La Società partecipa ad Associazioni / Enti di scopo (ATI, ATS, Consorzi, etc) per il raggiungimento delle finalità connesse all'oggetto sociale, per rispondere a bandi, progetti di ricerca ed investimenti.

3 CAPITOLO 3 - METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

3.1. Aggiornamento del Modello Organizzativo di Altergon Italia S.r.l..

Successivamente alla prima approvazione, avvenuta nell'anno 2012, il Consiglio di Amministrazione della Società, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, ha provveduto a realizzare nel corso del 2013 un aggiornamento del Modello Organizzativo vigente per adeguare il Modello stesso all'ampliamento delle fattispecie di reato previste nel D.Lgs 231/01, in particolare relative a:

- Lavoratori stranieri irregolari - D.Lgs. 109/12,
- Anticorruzione - L. 190/12.

Il presente Modello Organizzativo è stato esaminato dall'Organismo di Vigilanza e sottoposto, secondo le previsioni del Modello stesso, all'approvazione ed adozione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Le modalità con cui sono stati svolti gli aggiornamenti sono in linea con quelle utilizzate per la prima stesura del Modello ed esposte nel paragrafo seguente.

3.2. La metodologia adottata nella predisposizione della prima stesura del Modello

Il Modello organizzativo, approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione, è stato predisposto tenendo conto delle tipologie di reato contemplate alla data dal Decreto 231/2001.

La Metodologia seguita tiene inoltre conto della giurisprudenza sino ad ora formatasi sul D.Lgs. 231/01, che richiede di individuare le "aree sensibili" o "a rischio" - cioè quei processi e quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati - tramite una visione organizzativa e di controllo dei fenomeni aziendali, non limitandosi quindi ad una pura analisi giuridica e formale.

In tale ottica la società ha posto in essere e concluso un programma di attività (di seguito progetto) volto alla definizione e redazione di un Modello di organizzazione gestione e controllo che, basandosi sulla realtà operativa aziendale e sulle concrete modalità di commissione dei reati, potesse esplicitare la propria funzionalità in modo efficiente ed efficace.

Le attività di progetto sono state svolte sotto la supervisione di un Consigliere di Amministrazione.

Si riportano di seguito i passi di realizzazione del progetto.

Avvio del progetto ed analisi del quadro di controllo

Dopo una pianificazione iniziale e la definizione delle linee di progetto con il Management, è stata effettuata l'analisi del quadro di controllo generale della Società, allo scopo di verificare la coerenza dei principali elementi organizzativi di riferimento.

Questa analisi ha compreso l'esame di quanto nel seguito descritto:

1. l'organigramma della Società;
2. la descrizione delle attività, dei ruoli e delle responsabilità delle unità organizzative;
3. la segregazione dei compiti;
4. le modalità di attribuzione di deleghe e poteri;
5. le modalità di formulazione e di diffusione di norme e procedure;
6. le modalità operative e le attività delle principali funzioni cui sono demandate attività di controllo.

Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una **prima individuazione dei processi/attività sensibili** e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività. È stata in conseguenza redatta la **Matrice di analisi organizzativa** che illustra l'abbinamento tra:

- attività sensibili;
- reati 231;
- unità organizzative.

Si è inoltre proceduto ad identificare i **responsabili dei processi/attività sensibili**, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere ("Key Officer"), per l'esecuzione di interviste mirate.

Interviste con i Key Officer

Obiettivo delle interviste è stato quello di verificare, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle fasi precedenti, la **sussistenza di procedure/controlli** atti a prevenire la commissione di reati, mettendo in luce eventuali criticità o "gap" rispetto alla situazione ottimale. Inoltre le interviste hanno avuto l'obiettivo di evidenziare eventuali ulteriori attività sensibili oltre a quelle che fossero state evidenziate nelle fasi precedenti.

Riepilogo dei risultati e valutazione dei “Gap”

In questa fase sono state riepilogate le **risultanze definitive dell’analisi**, in termini di attività sensibili, processi, controlli e punti di miglioramento a copertura delle situazioni di criticità emerse (“gap”); è stata aggiornata in via definitiva la Matrice di analisi organizzativa.

Elaborazione della documentazione

Nell’ultima fase è stata messa a punto la documentazione che illustra il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Altergon Italia per l’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Il Modello è articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria.

3.3. Il Codice Etico

L’attività di Altergon Italia è supportata e guidata da valori e principi etici volti a costruire un rapporto trasparente e corretto con tutti gli interlocutori aziendali.

Altergon Italia S.r.l. ha adottato un proprio **Codice Etico** definendo in tal modo, formalmente, i criteri di comportamento che devono regolare le relazioni con il mercato e con tutti coloro che intrattengono rapporti con la società.

Il Codice Etico può definirsi come la “Carta dei Valori” della Società; una carta dei diritti e doveri morali che definisce le responsabilità etico - sociali del personale di qualunque livello gerarchico.

È inoltre uno strumento atto a garantire una gestione equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane, in grado di sostenere e tutelare la reputazione dell’impresa, creando fiducia verso l’esterno.

La sua adozione è il frutto della volontà della Società di istituire un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell’azienda.

3.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. 231/01 attribuisce un valore discriminante all’adozione ed efficace attuazione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto.

Altergon Italia ha predisposto un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, tiene conto della propria realtà aziendale e della propria storia, in coerenza con il sistema di governance della Società.

Il Modello comprende infatti i seguenti elementi costitutivi:

- processo di **individuazione delle attività aziendali** nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 e sue successive modificazioni e/o integrazioni;
- previsione di **standard di controllo e di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società** in relazione ai reati da prevenire, nell'ambito delle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione dei reati;
- **codice etico**;
- **organismo di vigilanza**.

Inoltre esso tiene conto dei seguenti ulteriori elementi secondo la casistica che verrà – di volta in volta – considerata:

- **flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza** e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- **programma di verifiche periodiche** sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- **sistema disciplinare** atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- **piano di formazione e comunicazione** al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- **criteri di aggiornamento ed adeguamento del Modello**.

Le regole di comportamento contenute nel Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il primo specifiche finalità in ottemperanza al D.Lgs. 231/01. Infatti, mentre il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, il Modello risponde a specifiche previsioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

Il Modello è approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione della società e l'Assemblea dei soci ne è messa a conoscenza.

L'Organismo di Vigilanza è delegato a proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del presente documento quando ciò si manifesti opportuno in ragione dell'introduzione di novità di legge, ovvero di nuove norme del Modello, ovvero di rilevanti modifiche organizzative della Società. In seguito a rilevanti modifiche, il presente documento è nuovamente sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

4 CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di Altergon Italia S.r.l.

Come detto, in base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati se il suo Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, affidato i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, ad un **organismo dotato di autonomi poteri di controllo**.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza **l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione**.

In particolare, secondo Confindustria:

- i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono l'inserimento dell'organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*⁴ necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;

⁴ *“ Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare – all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

A titolo esemplificativo, le Linee guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzate, meccanismi di contrapposizione di compiti);
- flow – charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- elementi di psicologia;
- metodi per l'individuazione di frodi.

Si veda, ancora, Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008.

- iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del Modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”*.

Peraltro le stesse Linee guida dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 e tenuto conto delle caratteristiche della propria struttura organizzativa nonché delle evoluzioni interpretative sviluppate da Confindustria nella revisione delle proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, Altergon Italia intende identificare il proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "OdV") in un **organismo collegiale** il cui numero di componenti viene determinato da **tre a cinque**, composto da membri interni ed esterni alla Società in possesso delle prescritte caratteristiche di professionalità ed autonomia di azione che dovranno essere individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Autonomia ed indipendenza

Come detto, Altergon Italia, al fine di garantire l'indipendenza e l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, prevede **che l'Organismo dovrà essere composto anche da membri esterni**.

L'Organismo di Vigilanza dovrà avere piena autonomia funzionale ed operativa, e riporterà direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Per poter svolgere la vigilanza e le analisi in modo corretto, l'Organismo di Vigilanza deve poter **accedere senza limitazioni a tutte le informazioni aziendali** ritenute dallo stesso rilevanti, divenendo anche il soggetto destinatario delle eventuali segnalazioni effettuate da dipendenti o collaboratori della Società in merito a denunce di fatti illeciti rilevanti per il D.Lgs. 231/01.

La posizione riconosciuta all'Organismo di Vigilanza nell'ambito dell'organizzazione aziendale è tale altresì da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa.

Professionalità

La professionalità dell'Organismo di Vigilanza potrà essere assicurata, oltre che dalle competenze specifiche maturate dai singoli componenti, dalla facoltà riconosciuta agli stessi di avvalersi, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle proprie funzioni, delle specifiche professionalità dei responsabili delle varie funzioni aziendali e di consulenti esterni.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza **saranno garantite** (anche, se del caso, tramite supporto esterno) le **necessarie competenze in materia di attività ispettiva**, con particolare riferimento al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari, oltre che all'individuazione delle frodi. Altrettanto dicasi per le competenze professionali in materia di diritto, particolarmente utili per l'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati.

Continuità di azione

La **continuità di azione** dell'Organismo di Vigilanza, le cui sedute si svolgono periodicamente, è assicurata dalla presenza nell'OdV di risorse interne alla Società che si faranno carico di riferire a tutti i componenti dell'Organismo stesso eventuali notizie salienti di cui venissero a conoscenza, ottenendone l'eventuale convocazione urgente in caso di necessità.

4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Istituzione

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica tre esercizi sociali. Essi sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere, *ad interim*, le proprie funzioni (in regime di c.d. *prorogatio*) fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

Requisiti e decadenza

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti. In particolare, deve essere rispettata l'**assenza di**:

- **relazioni di parentela**, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il IV grado con i membri del Consiglio di Amministrazione, con i membri del Collegio Sindacale e i revisori incaricati dalla società di revisione, nonché soggetti apicali della Società;
- **conflitti di interesse**, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- **titolarità, diretta o indiretta**, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un' influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'articolo 2359 cc.;
- **funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi** presso la Società;

- **funzioni di amministrazione** – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- **rapporto di pubblico impiego** presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- **sentenza di condanna**, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- **condanna**, con sentenza, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di uno dei soggetti nominati, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Rinuncia, sostituzione

Il membro dell’Organismo di Vigilanza che rinuncia all’ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

Se nel corso dell’esercizio vengono a mancare uno o più membri dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria deliberazione. I membri dell’Organismo di Vigilanza così nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Revoca

Al fine di assicurare l’indipendenza dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dello stesso per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l’attività svolta.

In particolare, l’adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l’Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all’Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all’Organismo di Vigilanza e ai suoi membri, la revoca dell’Organismo di Vigilanza o di alcuno dei suoi membri, ovvero dei poteri loro attribuiti nell’ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per una giusta causa.

Conflitti di interesse, concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento ad un'Operazione Sensibile (*per ciò intendendosi qualsiasi operazione il cui compimento richiede l'esecuzione di un processo a rischio ai fini di cui al presente Modello*), o categoria di Operazioni Sensibili, l'Organismo di Vigilanza o uno o più dei suoi membri si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interesse con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente al Consiglio di Amministrazione (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale Operazione Sensibile nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede, alternativamente, a:

- delegare la vigilanza relativa all'Operazione o categoria di Operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza;
- sollecitare la nomina di altro soggetto quale sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'Operazione Sensibile o categoria di Operazioni in questione.

Remunerazione e rimborsi spese

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il presidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

Nomina di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, **della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni (questi ultimi nei limiti del budget di spesa di volta in volta autorizzato dal Consiglio di Amministrazione)**, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione, quale organo dirigente è in ogni caso chiamato, anche ai sensi dell'articolo 2381, comma 5, del codice civile, a svolgere un'attività di vigilanza, sulla concreta adeguatezza e funzionalità del presente Modello e, conseguentemente, a valutare, in via indiretta, l'opportunità ed efficienza

dell'operato dell'Organismo di Vigilanza anche in considerazione del fatto che, ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello è competenza dell'organo dirigente della Società.

All'Organismo di Vigilanza **sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo** necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve emettere e adottare un proprio regolamento interno, che preveda: la pianificazione delle attività e dei controlli, la definizione delle procedure e delle metodologie applicabili, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

Informazione e formazione

1. promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, all'interno ed all'esterno della Società, eventualmente differenziando il programma informativo e prestando particolare attenzione al personale che opera nelle aree di maggior rischio;
2. promuovere l'effettuazione di corsi di **formazione** per il personale, per assicurare la corretta comprensione dei rischi cui è sottoposta la Società e delle misure di mitigazione degli stessi, promuovendo la cultura del controllo.

Vigilanza sul corretto funzionamento, sulla efficacia a prevenire i reati e sulla realizzazione degli interventi migliorativi

1. **vigilare sul funzionamento del Modello** sia rispetto alla adeguatezza dello stesso a svolgere in concreto la funzione di prevenzione della commissione dei reati sia con riferimento alla sua capacità di far emergere in concreto eventuali comportamenti illeciti;
2. vigilare sulla **persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia oltre che di funzionalità e solidità del Modello**;
3. **vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello**, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
4. approvare un **programma annuale di verifiche**, strutturato in modo da assicurare un adeguato monitoraggio delle aree sensibili e dell'efficacia dei controlli posti in essere; **le verifiche potranno essere supportate da funzioni di controllo** della Società o da consulenti esterni, sotto la diretta supervisione e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
5. nei casi in cui l'Organismo ritenga opportuno, anche attraverso l'attività di verifica, di promuovere interventi migliorativi dei sistemi di controllo e delle procedure aziendali,

all'Organismo di Vigilanza compete il potere e la responsabilità di **richiedere alle funzioni aziendali competenti** l'esecuzione degli interventi in questione;

6. **verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reati** (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

Aggiornamento del Modello

- **promuovere** l'aggiornamento del Modello in conseguenza di:
 - I. **significative violazioni** delle prescrizioni del Modello;
 - II. **significative modificazioni dell'assetto organizzativo** della Società;
 - III. **modifiche normative**,
 - IV. **riscontro di significative e gravi carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello** a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Rapporti con gli altri organi di controllo

- **mantenere un periodico collegamento** con il collegio Sindacale, con gli altri enti aziendali preposti ad attività di monitoraggio del sistema di controllo.

Rapporti con il personale della Società ed i collaboratori esterni

- **fornire chiarimenti** in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- mantenere un periodico **scambio di informazioni** con i Responsabili della Società, al fine di essere e mantenersi informato sulle notizie rilevanti.

Poteri di indagine e di intervento

- **in termini generali, procedere all'effettuazione di indagini** in ogni circostanza in cui ciò è reputato necessario; le indagini potranno essere supportate da funzioni di controllo della Società o da consulenti esterni, sotto la diretta supervisione e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- **controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società** con il potere di accedere liberamente presso qualsiasi direzione e/o unità della Società – senza necessità di consenso preventivo – per acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la

regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati;

- **segnalare al Consiglio di Amministrazione**, per gli opportuni provvedimenti, **le violazioni accertate del Modello** che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- **promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari** e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello.

Poteri di spesa

- in relazione alle necessità di spesa connesse alle attività di cui sopra, compete all'Organismo di Vigilanza il compito di formulare e sottoporre annualmente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il budget relativo.

4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Obblighi generali

Il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree di rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di reato. Per tale motivo, all'Organismo di Vigilanza deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni sopra menzionate relative a Altergon Italia.

Ai fini del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione, in merito a quegli atti, fatti, comportamenti e/o eventi che possono determinare una violazione del Modello.

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, **da parte dei soggetti apicali e dei loro sottoposti e dagli altri organi di controllo:**

- i) le **risultanze periodiche** dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere, per quanto di rispettiva competenza ai sensi del presente Modello, al fine di dare attuazione al Modello stesso (report riepilogativi dell'attività, **esiti di controlli e/o monitoraggio, indici consuntivi**, ecc.), in special modo per le attività valutate a rischio;
- ii) le **anomalie o atipicità** riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili e in particolare, tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello;

- iii) tutte le notizie utili in relazione alla **effettiva attuazione** del Modello, a tutti i livelli aziendali ivi comprese tutte le informazioni relative a modifiche dell'organizzazione societaria che potrebbero comportare variazioni nelle attività a rischio di commissione reati ex D.Lgs. 231/01;
- iv) ogni altra informazione o notizia relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'Organismo di Vigilanza ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello stesso; le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate esclusivamente attraverso un "**canale di comunicazione dedicato**" che consenta all'Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione dei reati facilitando il flusso di segnalazioni ed informazioni verso lo stesso e permettendo all'Organismo di ricevere tempestivamente eventuali chiarimenti; in tal senso:

- **il dipendente** che venga a conoscenza di una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza; le segnalazioni in tal senso potranno avvenire anche tramite e-mail indirizzata a:

- **odvaltergon@gmail.com**

oppure tramite posta, con indicazione di "Riservata Personale" all'indirizzo:

**Organismo di Vigilanza
ALTERGON ITALIA S.r.l.
Zona Industriale ASI
83040 Morra De Sanctis (AV)**

- devono essere raccolte **segnalazioni relative**: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- **l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente** e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata 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.

In caso di dubbio su una condotta conforme o meno al presente modello, la Direzione della Società chiede un parere all'Organismo di Vigilanza, il quale esprime la sua opinione in forma scritta.

Per quanto concerne consulenti, collaboratori esterni, partner commerciali ecc., è contrattualmente previsto un **obbligo di informativa immediata a loro carico**, sempre nelle modalità sopraindicate, nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Obblighi specifici

I responsabili interni sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti di seguito indicati, se relativa a se stessi ovvero ad altri destinatari del Modello:

1. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni e/o integrazioni;
2. richiesta di assistenza legale inoltrata dai destinatari del Modello in caso di avvio di procedimento giudiziario per i fatti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni e/o integrazioni;
3. rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni e/o integrazioni;
4. provvedimenti disciplinari e l'archiviazione eventuale di tali provvedimenti.

4.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza riferisce **su base periodica almeno annuale** al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Società, in merito al complesso delle attività dallo stesso svolte, all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi, presentando una relazione scritta. L'Organismo di Altergon Italia potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, in qualunque momento vi sia necessità di tempestiva informazione, su specifici fatti o accadimenti, l'Organismo informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione.

Stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Altergon Italia, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sussistano violazioni attuali o potenziali del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, l'Organismo ha diritto di riferire direttamente ai soci nonché di ottenere la convocazione dell'Assemblea dei soci.

4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni

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

5 CAPITOLO 5 - IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Altergon Italia degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Altergon Italia costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che nell'ambito di detti dipendenti, quelli di qualifica non dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e Gpl (di seguito semplicemente "CCNL") e quelli di qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Nazionale normativo ed economico per i dirigenti Industria di Confindustria e Confapi (di seguito semplicemente "CCNL Dirigenti Industria").

Le disposizioni indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Altergon Italia in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, le sanzioni irrogabili, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e, quanto ai lavoratori di qualifica non dirigenziale, anche dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 8 giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli 8 giorni successivi (quindi entro 16 giorni dalla contestazione), tali giustificazioni si riterranno accolte;
- il provvedimento dovrà essere emanato entro 16 giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo considerato;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente;
- i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Management di Altergon Italia.

Si precisa comunque che ogni atto relativo al procedimento dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

5.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Altergon Italia intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo a Altergon Italia derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di **“richiamo verbale”** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di **“ammonizione scritta”** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della **“multa”, non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della **“sospensione” dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 3 giorni** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nel biennio nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del **“licenziamento con preavviso”** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.
6. Incorre nel provvedimento del **“licenziamento senza preavviso”** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società

delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nel biennio nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocimento morale e/o materiale per l'azienda.

I suddetti provvedimenti saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 30 (Statuto dei Lavoratori).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- della eventuale reiterazione nel compimento del medesimo fatto nell'ambito del biennio precedente;
- dell'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della Società stessa;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di Altergon Italia. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabili ultimi della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte sono il Responsabile delle Risorse Umane e il responsabile della Funzione in cui opera il dipendente.

I predetti soggetti commineranno le sanzioni sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, nonché il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare. Viene comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Responsabile delle Risorse Umane, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, la Società, una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione,

adotta la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.4. Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, censura scritta a verbale, sospensione del diritto al gettone di presenza o all'indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, etc.).

5.5. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti..

5.6. Misure nei confronti di consulenti, collaboratori e partner commerciali

La violazione da parte di consulenti, collaboratori esterni e partner commerciali, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, indicate nella parte speciale, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte di Altergon Italia. In caso di violazione di tale obbligo, potrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa di Altergon Italia di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

6 **CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

6.1. **Premessa**

Altergon Italia, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione **sarà diversificata** a seconda dei destinatari cui essa si rivolge e improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è **coordinata dall'Organismo di Vigilanza**, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

6.2. **Dipendenti**

I contenuti ed i principi del Modello sono portati a conoscenza di tutti i dipendenti e gli altri soggetti che intrattengano con Altergon Italia S.r.l. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

Ai dipendenti viene garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento (ed i suoi Allegati) anche sugli archivi comuni della rete locale della Società e presso la bacheca destinata alle comunicazioni aziendali.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, la Società organizza, attraverso l'unità aziendale preposta alla formazione, dei **percorsi formativi diversamente caratterizzati** a seconda dei ruoli svolti dalle diverse persone.

La Società provvede nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo e alle responsabilità rivestite all'interno di Altergon Italia, alla sua attuazione e al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai seguenti soggetti:

- componenti degli **organi sociali**;
- **personale direttivo e responsabili di funzioni**;

viene consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello e richiesta una firma per ricevuta del Modello.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso specifiche verifiche.

6.3. Clausole contrattuali

Al fine di evitare comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Modello, Altergon Italia provvede, inoltre, a concordare con i partner / outsourcers, misure idonee a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare, da parte loro o dei loro dipendenti, una violazione del Modello.

7 **CAPITOLO 7 – ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

7.1. **Adozione del Modello**

Il presente Modello è stato predisposto ed adottato da Altergon Italia sulla base delle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001 nonché delle Linee Guida emanate da Confindustria e di quelle UNI-INAIL, della normativa OHSAS in tema di sicurezza sul lavoro, e recepisce, altresì, i più recenti orientamenti ed evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle precisazioni dell’art. 6 co. lett. a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Altergon Italia, il quale delibera, in via preventiva nei casi sottospecificati, ed in via di ratifica di decisioni adottate dall’Organismo di Vigilanza in tutti gli altri casi.

7.2. **Aggiornamento ed adeguamento**

L’aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario per i casi in cui si verificano:

- i) intervento di **modifiche normative o di interpretazione delle norme** in tema di responsabilità amministrativa degli enti, che comportino l’identificazione di **nuove attività sensibili**;
- ii) modificazioni **dell’assetto interno** della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa che comportino l’identificazione di **nuove attività sensibili**, (o variazione di quelle precedentemente identificate);
- iii) commissione dei **reati** richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- iv) riscontro di **significative e gravi carenze e/o lacune** nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo;
- v) formulazione di osservazioni da parte del Ministero **della Giustizia** sulle Linee Guida a norma dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201.

Modifiche, integrazioni e aggiornamenti al Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione e potranno essere apportate anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza,

Una volta approvate le modifiche, l’Organismo di Vigilanza coordina, con le modalità indicate nel capitolo 6, la corretta comunicazione dei contenuti all’interno e all’esterno della Società.

Al di là dei casi sopradescritti, è compito dell’Organismo di Vigilanza di proporre quelle modifiche al Modello che, a giudizio dello stesso Organismo, siano necessarie a migliorarne la funzionalità e la capacità di prevenzione dei reati.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà essere delegato dal Consiglio di Amministrazione ad apportare al Modello modifiche, integrazioni e o aggiornamenti che comportino un mero adeguamento formale. In tale circostanza il Presidente dovrà fornire al primo Consiglio di Amministrazione utile le informazioni delle attività svolte in tal senso.

L'Organismo di Vigilanza andrà costantemente informato sull'esito delle modifiche, delle integrazioni e degli aggiornamenti del Modello, dei protocolli, delle procedure e dei controlli esistenti.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a un procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

PARTE SPECIALE- OMISSIS