

Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 di  
Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A.

- INDICE PARTE GENERALE -

SEZIONE PRIMA .....	Pag. 4
1. Il D. Lgs. 231/2001. ....	Pag. 4
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti . ....	Pag. 4
1.2 I reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. ....	Pag. 4
1.3 Le sanzioni comminate dal D. Lgs. 231/2001. ....	Pag. 11
1.4 Condizione esimente della Responsabilità Amministrativa . ....	Pag. 12
1.5 Le “Linee Guida” di Confindustria . ....	Pag. 13
1.6 Struttura di Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A. ....	Pag. 14
1.7 Governo Societario. ....	Pag. 16
<hr/>	
SEZIONE SECONDA -	Pag.17
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A. ....	Pag.17
2.1 Finalità del modello . ....	Pag.17
2.2 Destinatari . ....	Pag.17
2.3 Elementi fondamentali del modello. ....	Pag.17
2.4 Codice Etico e modello. ....	Pag.18
2.5 Presupposti del modello. ....	Pag.18
2.6 Individuazione delle attività “a rischio” e dei Processi Strumentali . ....	Pag.19
2.7 Principi di controllo . ....	Pag.20
<hr/>	
SEZIONE TERZA -	
3. Organismo di Vigilanza . ....	Pag.22
3.1 Premessa . ....	Pag.22
3.2 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza. ....	Pag.23
3.3 Reporting dell’Organismo di Vigilanza . ....	Pag.24
3.4 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza . ....	Pag.24
3.5 Flussi informativi nei confronti dei dipendenti . ....	Pag.25
3.6 Flussi informativi nei confronti dei soggetti terzi . ....	Pag.26
<hr/>	
SEZIONE QUARTA -	
4. Sistema sanzionatorio. ....	Pag.26
4.1 Destinatari e apparato sanzionatorio e/o risolutivo. ....	Pag.28
5. Segnalazione Violazione Del Modello – Tutela lavoratori – Sistema di Whistleblowing	Pag.29
6. Informazione e formazione del personale. ....	Pag.30
7. Aggiornamento del modello. ....	Pag.30
<hr/>	
Allegati: Codice etico e Statuto Organismo di Vigilanza	

<b>DEFINIZIONI</b>	
<b>Attività a Rischio</b>	Processo, operazione, atto, ovvero insieme di operazioni e atti, che possono esporre Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A. al rischio di commissione di un Reato
<b>CCNL</b>	Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A.
<b>Codice Etico</b>	Codice etico adottato dal Gruppo e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A. in data 10/12/2018 e relativi aggiornamenti
<b>Consulenti</b>	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
<b>I.C.R. e/o Società</b>	Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A., con sede in Reggio nell'Emilia, Via Gasparini 7, capitale sociale deliberato, sottoscritto e versato Euro 557.820,00, codice fiscale 00140910357
<b>Decreto</b>	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, come successivamente modificato
<b>Destinatari</b>	Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti, Partner e Fornitori
<b>Dipendenti</b>	Soggetti, anche soci, aventi un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti
<b>Fornitori</b>	Fornitori di beni e servizi di Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A. che non rientrano nella definizione di Partner
<b>Modello</b>	Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A., ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto
<b>Organi Sociali</b>	Il Consiglio di Amministrazione e il revisore di Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A.
<b>Organismo di Vigilanza</b>	Organismo di natura monocratica preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello
<b>Partner</b>	Controparte contrattuale con la quale Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A. ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato, destinata a cooperare con I.C.R. nell'ambito delle Attività a Rischio
<b>Parte Generale</b>	La parte del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione di Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A.
<b>Parti Speciali</b>	Le parti del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato, nelle quali vengono previste le relative procedure di prevenzione.
<b>Pubblica Amministrazione</b>	La pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.
<b>Reati</b>	Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto sulla responsabilità amministrativa. Nel Modello sono state prese in considerazione solo le fattispecie di reato per le quali è stato rilevato un possibile livello di rischio rispetto alle attività esercitate da Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A.

## - PARTE GENERALE -

### SEZIONE PRIMA

#### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

##### 1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o, anche, solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti **“soggetti apicali”**), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti **“sottoposti”**).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *“colpa di organizzazione”*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

##### 1.2 I REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti ricompresi nell’ambito di applicazione del Decreto e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

#### 1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell’Unione europea (art. 316 *ter* c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell’Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Corruzione (artt. 318, 319, 319 *bis*, 320, 321, 322 *bis* c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.).

2. Delitti informatici, introdotti dalla L.48/2008 (art. 24 *bis*):

- Falsità in documenti informatici (art. 491*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinqües* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinqües* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinqües* c.p.).

3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009 (art. 24 *ter*).

- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di

esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25 *bis*):
  - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
  - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
  - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
  - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
  - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
  - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o in valori di bollo (art. 460 c.p.);
  - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
  - Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
  - Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
  - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (art. 474 c.p.).
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-*bis* 1):
  - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
  - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
  - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
  - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
  - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
  - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
  - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
  - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).
6. Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005 e dalla Legge 69/2015 (art. 25 *ter*):
  - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  - Fatti di lieve entità (art. 2621 *bis* c.c.);
  - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
  - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
  - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);

- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
  - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
  - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
  - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
  - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
  - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
  - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
  - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1).
9. Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 (art. 25 *quinqües*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
  - Prostituzione minorile (art. 600 *bis*, commi 1 e 2, c.p.);
  - Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
  - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
  - Pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.).
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqües* c.p.);
  - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
  - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
  - Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.)
10. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *sexies*):
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
  - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).
11. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006:
- Associazione per delinquere (art.416 c.p.);
  - Associazione di tipo mafioso (art.416 *bis* c.p.);
  - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (DPR 43/1973, art.291 *quater*);
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (DPR 309/1990, art.74);
  - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998 art. 12);

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

12. Reati colposi, commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007(art. 25 *septies*):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

13. Reati introdotti dal D.Lgs. 231/2007 (art. 25 *octies*):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.).

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 *novies*):

- Immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa (art. 171, primo comma, lett. *a-bis*), Legge 633/41);
- Reati di cui al punto precedente commessi in relazione a un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, terzo comma, Legge 633/41);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-*bis*, primo comma, Legge 633/41);
- Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64 *quinquies* e 64 *sexies* della Legge 633/41, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-*bis* e 102-*ter* della Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171-*bis*, secondo comma, Legge 633/41);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie,

drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; introduzione nel territorio dello Stato, pur non avendo concorso alla duplicazione o alla riproduzione, detenzione per la vendita o per la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione a noleggio o cessione a qualunque titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, diffusione per l'ascolto tra il pubblico, delle riproduzioni abusive citate nel presente punto; detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/41, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-*quater* della Legge 633/41 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102- *quinqies*, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171-*ter*, comma 1 Legge 633/41);

- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171-*ter*, comma 2 Legge 633/41);
- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-*bis* della Legge 633/41, entro trenta giorni la data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione di detti dati (art. 171-*septies* Legge 633/41);

- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies* Legge 633/41).

**15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*), introdotto dalla Legge 116/2009:**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

**16. Reati ambientali, (art. 25-*undecies*) introdotti dal D.Lgs. 121/2011 e dalla Legge n. 68/2015:**

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 4, 5 e 6 primo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260-*bis* D.Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006);

- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);
  - Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3-bis Legge n. 150/1992);
  - Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
  - Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
  - Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 D.Lgs. n. 202/2007);
  - Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 D.Lgs. n. 202/2007).
- 17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare inserito nel Decreto dall'art. 2, co. 1 del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 (art. 25 duodecies):**
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 co. 12 bis D.Lgs. n. 286/1998).
- 18. Reati transnazionali (art. 25 doudecies) di cui alla Legge n. 146 del 16 marzo 2006**  
i reati rilevanti ai fini di una responsabilità amministrativa dell'ente sono:
- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
  - associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
  - associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR n. 43/1973);
  - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR n. 309/1990);
  - traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
  - intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (art. 377 bis e 378 c.p.).
- 19. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies) introdotti dalla Legge Europea 2017**

### **1.3 LE SANZIONI COMMINATE DAL D. LGS. 231/2001**

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;

- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, si precisa che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste. Ai sensi della vigente normativa non si applicano in caso di commissione dei reati societari, dei reati di *market abuse*, nonché di quelli previsti dagli artt. 25 *decies* e 25 *duodecies*. Tali sanzioni consistono 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 e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

#### **1.4 CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che la società non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non è, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente e dallo stesso effettivamente applicato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

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

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo, e quindi un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dello stesso.

#### **1.5 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA**

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate prima in data 31.03.2008 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 2.04.2008 nonché da ultimo nel marzo del 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 21.07.2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;

- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

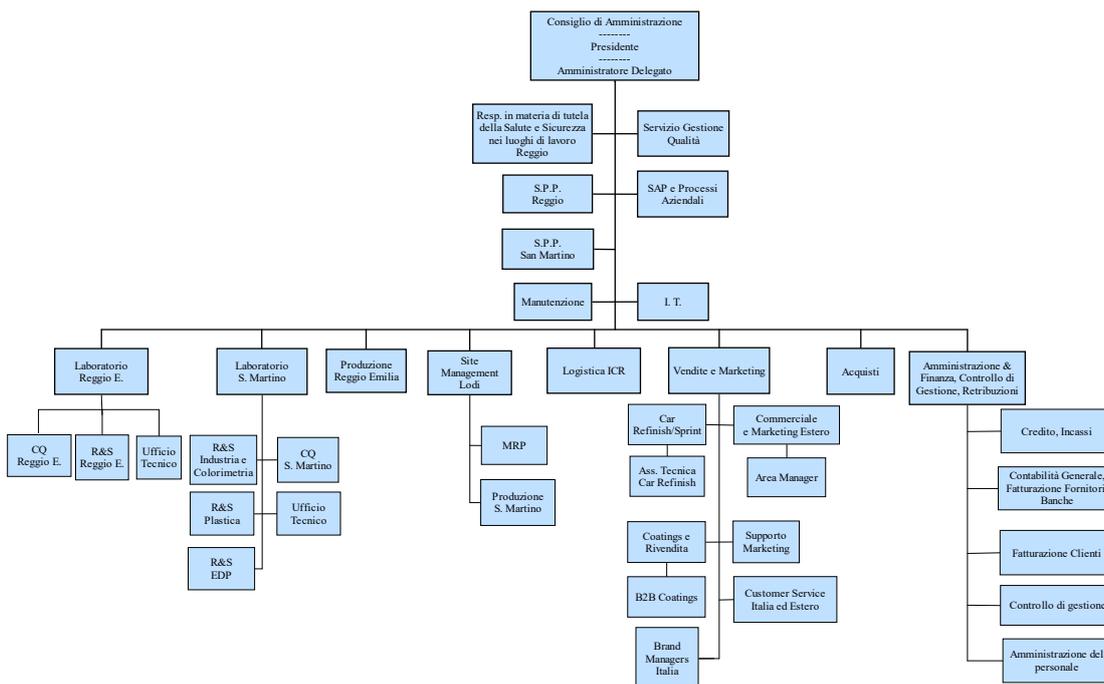
Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità coerenza e congruità di ogni operazione, transazione ed azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione delle attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

## 1.6 STRUTTURA DI INDUSTRIA CHIMICA REGGIANA I.C.R. S.p.A.

### STRUTTURA ORGANIZZATIVA I.C.R. S.p.A.

11/09/2017



Il C.d.A.



## 1.7 GOVERNO SOCIETARIO

Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A. rivolge costantemente particolare attenzione all'adeguatezza ed al funzionamento del proprio sistema di governo societario.

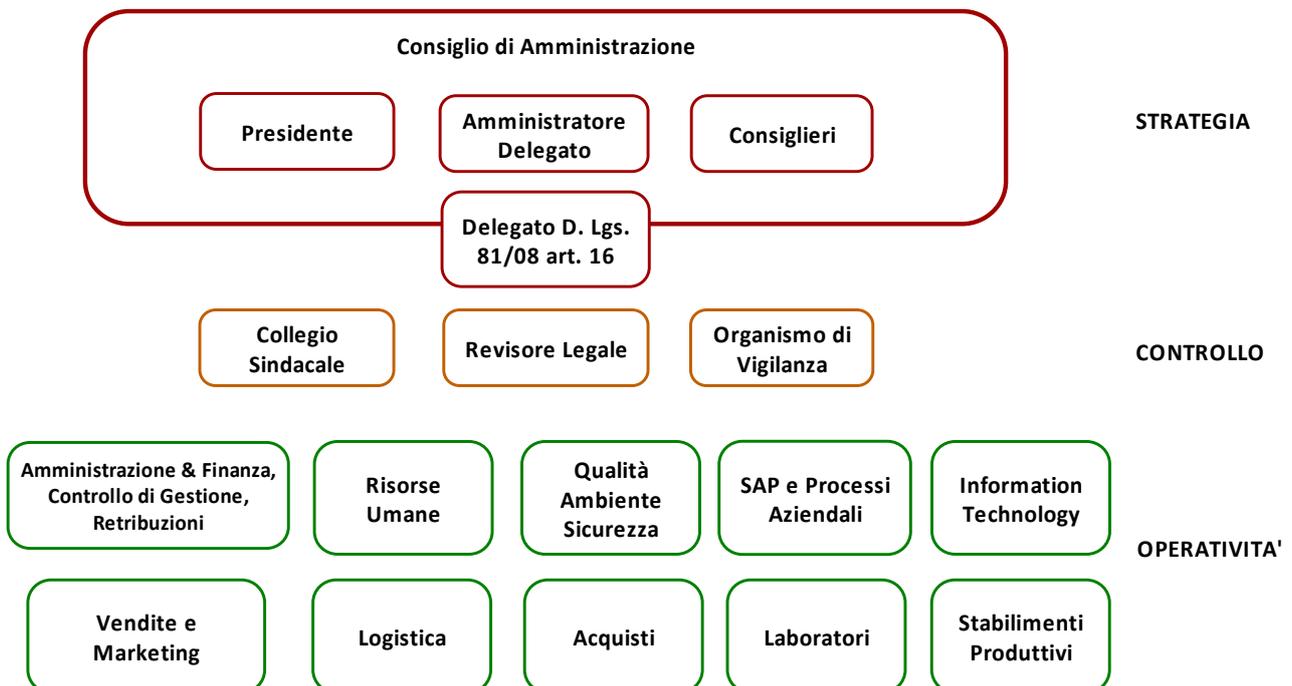
Il sistema tradizionale di governo societario adottato da Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A., come delineato nella *flowchart* seguente, è ispirato ai principi di correttezza e trasparenza nella gestione e nell'informazione, realizzati anche attraverso un continuo processo di verifica della loro effettiva implementazione ed efficacia.

La struttura organizzativa di Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A. è articolata secondo il sistema tradizionale e si caratterizza per la presenza:

- dell'Assemblea dei soci
- del Consiglio di Amministrazione
- del Collegio Sindacale

L'attività di revisione legale dei conti è affidata al Revisore Unico

Al Consiglio di Amministrazione è attribuito un ruolo centrale nel sistema di Corporate Governance della Società; si riunisce periodicamente, organizzandosi e operando in modo da garantire un effettivo ed efficace svolgimento delle proprie funzioni. Si precisa che il Consiglio è investito di ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e ha pertanto facoltà di compiere gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali in conformità allo Statuto Sociale ed ai limiti di spesa in esso stabiliti per i singoli componenti.



## SEZIONE SECONDA

### 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI I.C.R. SPA.

#### 2.1 FINALITÀ DEL MODELLO

Industria Chimica Reggiana I.C.R. S.p.A. (di seguito la “Società” o, più semplicemente, “I.C.R.”), si occupa della produzione e commercializzazione di progettazione, produzione, assistenza tecnica e vendita di prodotti chimici per i settori nautica, car refinishing, marmo e vernici industriali con i propri marchi SPRINT®, GRIFO® e NEW SYSTEM® e private label a marchio del cliente. La Società ha in seguito sviluppato la produzione di vernici industriali, mastici fibrati per imbarcazioni in vetroresina ed una linea di detergenti lavamani.

La Società è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine nonché in un’ottica di miglioramento della propria struttura organizzativa e, più in generale, del funzionamento della Società stessa.

La Società è, dunque, consapevole dell’importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, di coloro che nella stessa rivestano posizioni apicali, dei dipendenti, e dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza degli apicali stessi.

Di conseguenza, la Società ha approvato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo il “Modello”) con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 10/12/2018, sul presupposto che l’adozione del Modello costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari, come definiti al successivo paragrafo 2.2, ad assumere, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l’adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi contenute, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- vietare comportamenti sanzionati dal Decreto, richiedendo ai destinatari condotte corrette e trasparente in conformità al presente Modello;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da I.C.R., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa si conforma nell’esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

#### 2.2 DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente) e per i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza della Società (di seguito i “Destinatari”).

#### 2.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D. Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati da I.C.R. nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- matrice delle attività a rischio-reato, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali / funzionali nel cui ambito in linea di principio potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico di I.C.R. e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- previsione di principi di controllo diretti a regolamentare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società;
- nomina di un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica (di seguito anche "Organismo"), ed attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle misure indicate nel Modello stesso;
- svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;
- modalità per l'adozione ed effettiva applicazione del Modello, nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

#### **2.4 CODICE ETICO E MODELLO**

La Società, al fine di conformare le proprie attività a principi etici e criteri di comportamento diretti ad improntare le attività aziendali al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui opera, ha adottato un proprio Codice Etico (nel seguito, anche "Codice Etico"), che sancisce i valori, le linee guida e i criteri di comportamento che la Società riconosce come propri.

La Società si aspetta l'osservanza dei principi etici contenuti nel Codice Etico da parte di tutti coloro che agiscono in nome e per conto della stessa e, più in generale, di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, entrino in relazione di affari con essa.

Il Modello, le cui prescrizioni sono coerenti e conformi ai valori, linee guida e criteri di comportamento contenuti nel Codice Etico adottato, risponde invece a specifiche esigenze di conformità con i requisiti del D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del Decreto medesimo. Il Modello è, peraltro, cogente nei confronti dei soggetti individuati quali Destinatari ai sensi del paragrafo 2.2.

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso e un valido strumento di prevenzione delle fattispecie penali ricomprese nel Decreto.

#### **2.5 PRESUPPOSTI DEL MODELLO**

- Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto, al fine di analizzare le aree di attività più esposte al rischio potenziale di commissione dei reati di cui al Decreto, di una serie di presupposti che vengono di seguito riassunti.
- In particolare, la Società ha preso in considerazione la propria organizzazione aziendale, che, al momento dell'adozione del presente Modello, è strutturata secondo l'organigramma aziendale custodito presso la funzione Risorse Umane disponibile per consultazione.
- Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto, altresì, conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 nelle aree di attività identificate a rischio.
- Più in generale, il sistema di controllo interno della Società garantisce, con ragionevole certezza,

il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità, come di seguito individuati:

(i) l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale;

(i) l'obiettivo di informazione si traduce in comunicazioni tempestive e affidabili per consentire il corretto svolgimento dei processi decisionali;

(i) l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e delle procedure aziendali interne.

## **2.6 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E DEI PROCESSI STRUMENTALI**

Il D. Lgs. 231/2001 prevede al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, per la predisposizione del presente Modello la Società ha proceduto a un'approfondita analisi delle proprie attività aziendali, condotta sulla base delle informazioni ricevute dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto nei vari processi analizzati, risultano adeguatamente informati in merito alle modalità di svolgimento delle attività stesse, e provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore aziendale.

### ▪ *Identificazione delle attività a rischio*

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle attività a rischio-reato), che illustra nel dettaglio i potenziali profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività di I.C.R. .

La Matrice delle attività a rischio-reato è custodita presso la funzione Human Resources, disponibile per eventuale consultazione agli amministratori, ai sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

Nello specifico, sono state individuate le seguenti aree di attività aziendale esposte a potenziale rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001:

- A) Gestione dei rapporti di "alto profilo" istituzionale con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- B) Gestione dei rapporti con i fornitori;
- C) Gestione ed esecuzione dei contratti di vendita anche in sede di verifiche ed ispezioni;
- D) Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti in occasione dell'espletamento degli adempimenti connessi all'attività caratteristica di I.C.R., anche in sede di verifiche ed ispezioni;
- E) Gestione del sistema sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza) nonché del sistema ambiente;
- F) Gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente non connessi all'attività caratteristica, anche in sede di verifiche ed ispezioni da parte degli Enti Pubblici competenti o delle Autorità di Vigilanza;
- G) Gestione degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti pubblici e/o agevolazioni e predisposizione della relativa documentazione;
- H) Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti, soci e collaboratori;

- I) Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es. civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività;
- J) Gestione del sistema informativo aziendale;
- K) Coordinamento e gestione della contabilità generale e formazione del bilancio;
- L) Adempimenti societari;

In considerazione delle attività caratteristiche di I.C.R., si rileva come le aree di attività aziendale esposte, in linea di principio, al rischio potenziale di commissione di reati all'esito dell'analisi condotta, interessino i reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 25, 25 bis.1, 25 ter, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies e 25 undecies del D.Lgs. 231/2001.

Non si sono invece ravvisati profili di rischio rispetto alla commissione dei reati di cui agli artt. 24 ter, 25 bis, 25 quater, 25 quater 1, 25 quinquies, 25 sexies e 25 duodecies del medesimo D.Lgs. 231/2001, nonché dei reati di cui all'art. 10 della Legge 146/2006.

Occorre, tuttavia, precisare che la Società ha ritenuto, dopo un'ampia e approfondita valutazione, che i profili di rischio di commissione dei reati sopra indicati siano in ogni caso estremamente limitati e meramente potenziali.

Si ritiene, pertanto, che i principi contenuti nel Codice Etico, che vincolano tutti i destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili alla Società, siano idonei a tutelare la stessa dal rischio potenziale di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Con specifico riguardo invece al rischio connesso ai reati ambientali, introdotti nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti con Decreto Legislativo 121/2011 entrato in vigore il 16 agosto 2011, la Società risulta esposta al rischio potenziale di commissione di alcuni dei reati in oggetto.

La Società ha ritenuto che specifica attenzione debba essere posta in relazione al rischio connesso alla materia della sicurezza sul lavoro, in considerazione dell'attività tipica della Società stessa.

## 2.7 PRINCIPI DI CONTROLLO

In generale, il sistema di controllo interno della Società si fonda sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità e di adeguati livelli autorizzativi;
- rispetto del principio secondo cui nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- previsione di firma congiunta per le operazioni di maggiore rilievo e formalizzazione di limiti di spesa;
- veridicità, verificabilità, coerenza, congruità e tracciabilità delle operazioni e transazioni aziendali;
- sistema procedurale nell'ambito del Sistema Qualità certificato ai sensi della norma ISO 9001:2015
- sistema di controllo di gestione e *reporting*;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale;
- controllo autorizzativo accentrato sui pagamenti di qualsiasi natura, finalizzato a monitorare altresì le attività poste in essere per il tramite di agenti e/o altri soggetti esterni con poteri di rappresentanza della Società.

In particolare, I.C.R. gestisce i principali processi e le aree di attività di cui al precedente paragrafo 2.6 anche nel rispetto dei valori, linee guida e criteri di comportamento previsti nel Codice Etico.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo, costituito dall'insieme delle attività di verifica che le singole funzioni aziendali svolgono sui loro processi.

La Società ha attribuito il compito di verifica dell'applicazione degli elementi e principi del sistema di controllo, nonché della loro adeguatezza ai responsabili delle funzioni aziendali, che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali, e al quale potranno essere formulati pareri ovvero richieste di indicazioni di principio e di orientamento.

## SEZIONE TERZA

### 3 ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 PREMESSA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D. Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Il Decreto richiede, inoltre, che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, e che sia collocato in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle funzioni aziendali.

In sede di adozione formale del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sull'effettività, sull'adeguatezza e sull'aggiornamento del Modello.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, I.C.R. ha istituito un organo a composizione monocratica funzionalmente dipendente dall'organo amministrativo, che, per la composizione scelta, è in grado di assicurare autorevolezza, indipendenza e credibilità dello svolgimento delle relative funzioni.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione aziendale, dall'assenza di compiti operativi e dalla facoltà di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- **Professionalità:** requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di ICR.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, anche monocratico, restano in carica per tre anni e sono in ogni caso rieleggibili.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione della Società un *budget* di spesa adeguato allo svolgimento delle relative funzioni, dietro proposta dell'Organismo stesso.

L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il *budget* approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dall'organo amministrativo.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione della composizione dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dei componenti di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Eventuali componenti interni non possono essere scelti tra dirigenti responsabili di Direzioni che abbiano attinenza con l'area aziendale a potenziale rischio di reato e, in ogni caso, tra risorse che abbiano compiti operativi in tale area.

In caso di nomina di componenti esterni, gli stessi non devono avere rapporti commerciali con la Società che possano comprometterne l'indipendenza di giudizio.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo medesimo, l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità e onorabilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

L'Organismo provvede, a sua volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento.

Mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interne sono stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché i flussi informativi dall'Organismo agli organi sociali ed i potenziali flussi informativi verso l'Organismo stesso.

### 3.2 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Sulla base delle valutazioni effettuate dalla Società, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello in relazione alla gestione del sistema sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza);
- cura dell'aggiornamento del Modello stesso.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale nell'ambito della gestione del sistema sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza);
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati commessi in violazione della normativa antinfortunistica e di tutela della salute sul lavoro;
- svolgimento periodico di un'attività di verifica sull'attuazione e osservanza del Modello nell'ambito della gestione del sistema sicurezza ritenuta dalla Società a rischio di reato;
- proposte di aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Collegio Sindacale su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare le informazioni rilevanti ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate dalla Società;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, nella persona dell'Amministratore Delegato e con i mezzi ritenuti più idonei allo scopo, le presunte violazioni del Modello che abbiano parvenza di fondatezza, laddove le stesse possano coinvolgere la responsabilità della Società in quanto poste in essere da soggetti in posizioni apicali e da dipendenti con qualifica dirigenziale, di cui sia venuto a conoscenza per mezzo di segnalazione o che abbia accertato esso stesso.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo nell'ambito dell'area relativa alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nel rispetto degli obblighi di riservatezza sullo stesso gravanti e, in ogni caso, nel rispetto della normativa a tutela dei dati personali;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano, laddove necessario, le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali ritenute dalla Società a rischio;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

### **3.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno annualmente, attraverso una relazione scritta nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi ritenuti opportuni;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta che ravvisi l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

### **3.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica sulle aree ritenute dalla società a rischio di reato.

A tale proposito devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e relativi alle attività di gestione del sistema sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nell'area di attività ritenuta dalla Società a rischio di reato (c.d. segnalazioni).

A tali fini è istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato che verrà comunicato a tutto il personale aziendale, al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni.

Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che

il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Nel caso in cui le segnalazioni ricevute dall'Organismo dovessero riguardare la violazione del Modello da parte di un dipendente con qualifica dirigenziale o di altro soggetto apicale, il Presidente dell'Organismo, pervenuta la segnalazione, informerà senza indugio e nelle forme ritenute più idonee il Consiglio di Amministrazione della Società, ovvero l'Amministratore Delegato, che riferirà al Consiglio medesimo.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti, quadri e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società e, più in generale, chiunque acceda agli stessi.

L'Organismo di Vigilanza determinerà le modalità e le tempistiche per il ricevimento, da parte dei responsabili dell'area aziendale di riferimento, delle informazioni sopra menzionate.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Società che abbiano rilevanza in relazione alle attività inerenti la gestione del sistema sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza), nonché prendere visione di qualsiasi documento e consultare dati relativi alla medesima area a rischio.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali.

### **3.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

I.C.R., consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo preventivo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte dei Dipendenti sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Le attività di formazione, sensibilizzazione ed informazione nei confronti dei Dipendenti, sono gestite dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

Tali attività sono previste sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, che in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

A seguito dell'approvazione/aggiornamento del Modello è prevista:

- a) una comunicazione iniziale a tutti i Dipendenti circa l'adozione/aggiornamento del Modello;

- b) la consegna, ai nuovi assunti, di un set informativo contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori policy o procedure aziendali, quali privacy e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro) il CCNL, un riassunto del contenuto del Decreto e del Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- c) la sottoscrizione da parte dei Dipendenti di un apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;
- d) una specifica attività di formazione attraverso corsi d'aula o utilizzando strumenti e servizi di e-learning (in tal caso con soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione).

### **3.6 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI**

Agli ulteriori Destinatari, in particolare Partner, Fornitori e Consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da I.C.R. sulla base del Modello, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Protocolli del Modello.

## **SEZIONE QUARTA**

### **4 SISTEMA SANZIONATORIO**

#### **4.1 DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO E/O RISOLUTIVO**

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'idoneità del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere classificate nei seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni di I.C.R., tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.
- Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro cooperative sociali (di seguito "CCNL"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal CCNL.

Ai lavoratori possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) richiamo verbale o richiamo scritto; ii) multa sino a quattro ore di normale retribuzione; iii) sospensione dal lavoro fino a quattro giorni; iv) licenziamento.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle regole comportamentali contenute nel presente Modello (ad es. non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni richieste, ometta di svolgere i controlli, ecc.) o adotti, nello svolgimento di attività poste in essere nell'area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;

- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:

- adotti, nello svolgimento delle attività nell'area ritenuta dalla Società a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del lavoratore stesso;
- adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili all'area a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 300/1970.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del lavoratore;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;

- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

- Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) multa, ii) sospensione dal lavoro e iii) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ..

- Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001.

- Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione accertata del Modello da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'organo amministrativo e il Collegio Sindacale della Società, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di una violazione del Modello da parte di uno o più amministratori non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto, l'organo amministrativo potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle deleghe conferite, a seconda della gravità del fatto.

In caso di violazioni dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, da parte di uno o più amministratori, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei soci.

- Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, al ruolo e responsabilità dell'apicale medesimo.

- Misure nei confronti dei terzi

La Società si impegna a divulgare, nelle modalità che riterrà opportune, il Codice Etico nei confronti dei terzi con cui intrattenga rapporti di affari.

La Società si riserva inoltre l'inserimento, negli accordi contrattuali che saranno dalla stessa identificati, di una clausola contrattuale che impegni la controparte alla condivisione dei principi del Codice Etico e che preveda, in caso di eventuale violazione degli stessi, la facoltà per la Società di valutare l'eventuale inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge.

## 5. SEGNALAZIONE VIOLAZIONE DEL MODELLO – TUTELA LAVORATORI

### - SISTEMA DI WHISTLEBLOWING -

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la società si è dotata di una procedura interna di controllo **“Segnalazione di sospetti-Wistleblowing”** con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione.

Il sistema di whistleblowing implementato dalla Società, è adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, recanti *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*. Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, I.C.R.:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Ogni segnalazione è destinata all'OdV che – previa valutazione della sua fondatezza - la trasmette ai soggetti competenti per materia.

Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

## **6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, la Società ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la funzione Risorse Umane e con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, I.C.R. si impegna a diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

L'attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale sarà documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

## **7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che eventuali aggiornamenti del Modello sono rimessi, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera secondo le modalità previste per la relativa adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.