

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

Univar Solutions S.p.A.

Parte Generale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

UNIVAR SOLUTIONS S.P.A.

PARTE GENERALE

TIPOLOGIA DI INTERVENTO	OGGETTO	APPROVAZIONE
Adozione	Adozione del Modello 231	Verbale CdA del 31/3/2014
Aggiornamento e revisione	Aggiornamento e revisione del Modello 231	Verbale CdA del 15/07/2022

INDICE

Pagina

1.	INTRODUZIONE AI CONTENUTI DEL DECRETO 231.....	3
1.1	Struttura dell'illecito dell'ente.....	3
1.2	Reati Presupposto.....	4
1.3	Sanzioni.....	5
1.4	Il Modello 231 quale esimente della responsabilità dell'ente.....	6
1.5	Gruppo societario e responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231.....	7
2.	IL MODELLO 231 DI UNIVAR SOLUTIONS S.P.A.....	8
2.1	Struttura del Modello 231.....	8
2.2	Redazione del Modello 231.....	8
2.3	Linee guida di riferimento per la redazione del Modello 231.....	10
2.4	Destinatari del Modello 231.....	11
2.5	Adozione del Modello 231. Adozione e Funzione del <i>Code of Conduct</i> e dell'Appendice al codice etico.....	12
2.6	Diffusione del Modello 231 e attività formativa.....	13
2.7	Aggiornamento/revisione del Modello 231.....	14
3.	SEGNALAZIONI.....	15
3.1	Segnalazioni di condotte illecite e/o di violazioni del Modello ai sensi del Decreto 231.....	15
3.2	Segnalazioni quali fornitori della Pubblica Amministrazione.....	17
4.	IL SISTEMA DISCIPLINARE DEL MODELLO 231.....	19
4.1	Considerazioni generali.....	19
4.2	Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti).....	21
4.3	Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti.....	22
4.4	Misure/rimedi nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione ..	22
4.5	Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati (compresi "tirocinanti" e "stagisti").....	23
4.6	Misure nei confronti dei lavoratori somministrati e/o distaccati.....	24
4.7	Misure nei confronti del Collegio Sindacale.....	25
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) DELLA SOCIETÀ.....	26
5.1	Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV.....	26
5.2	Flussi informativi e altre forme di condivisione di notizie.....	30

1. INTRODUZIONE AI CONTENUTI DEL DECRETO 231

1.1 Struttura dell'illecito dell'ente

Il Decreto 231¹ prevede la "responsabilità amministrativa degli enti da reato" qualora una persona fisica nel contesto operativo e nell'interesse o a vantaggio della società commetta uno dei reati elencati nel Decreto 231 (i **Reati Presupposto**) e la società non abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (il **Modello 231**).

Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis* che viene fatta valere nel processo penale in virtù dell'afflittività delle sanzioni previste per le persone giuridiche. Il giudizio nei confronti della società si svolgerà in conformità alle regole del codice di procedura penale, come integrato dagli artt. 34 e ss. del Decreto 231.

L'imputazione alla società di un reato, richiede:

- la realizzazione di un Reato Presupposto;
- che la persona fisica che ha realizzato il Reato Presupposto abbia un particolare rapporto con la società, ossia rientri nella definizione di:
 - "soggetti apicali": definiti normativamente come coloro che "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione od il controllo dello stesso" (art. 5, lett. a), Decreto 231); oppure
 - "soggetti sottoposti": definiti normativamente come coloro che sono "sottoposti alla direzione o alla vigilanza" degli apicali (art. 5, lett. b), Decreto 231);
- la sussistenza di un sotteso "interesse" o "vantaggio" della società stessa alla attuazione della condotta incriminata;
- la c.d. colpa organizzativa o *deficit* organizzativo da parte della società, per non aver adottato un Modello 231 idoneo a prevenire i Reati Presupposto della specie di quello verificatosi.

Per il disposto di cui all'art. 8 del Decreto 231, la responsabilità dell'ente sussiste anche allorché il soggetto attivo del Reato Presupposto non sia stato identificato, ovvero non sia imputabile, o, ancora, il Reato Presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia. Salvo che per espressa, diversa disposizione di legge, l'ente non risponde invece qualora l'imputato abbia rinunciato all'intervenuta amnistia in relazione ad un Reato Presupposto.

Conseguentemente, affinché si possa configurare una responsabilità dell'ente, è necessario che, "*nel suo interesse o a suo vantaggio*", soggetti apicali o sottoposti realizzino (nella forma consumata o, dove possibile, anche solo tentata) uno o più Reati Presupposto (art. 5, Decreto 231).

L'ente non risponderà qualora i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, co. 2, Decreto 231).

Per contro, l'ente non risponde se prova di non avere avuto alcuna colpa organizzativa avendo adottato un Modello 231 idoneo (art. 6, Decreto 231, si veda *infra*).

¹ Si tratta del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 – "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Determina invece una riduzione della risposta sanzionatoria comminabile all'ente, l'eventualità che l'autore del Reato Presupposto abbia commesso "*il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo*" (art. 12, Decreto 231).

L'art. 4 del Decreto 231 contiene, infine, la disciplina della responsabilità degli enti per reati commessi all'estero. Il giudice penale italiano ha giurisdizione sull'ente quando:

- l'ente abbia la sua sede principale (ovvero una sede dotata di autonomia gestionale ed organizzativa) nel territorio dello Stato;
- si rientri nei casi e vi siano le condizioni previste per la procedibilità nei confronti dell'autore del Reato Presupposto commesso all'estero previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) c.p.;
- sia formulata la richiesta del Ministro della Giustizia di procedere contro l'ente nelle ipotesi di fattispecie che richiedono tale condizione per le persone fisiche;
- che lo Stato del luogo in cui il Reato Presupposto è stato commesso non abbia esso stesso deciso di procedere contro l'ente.

Per le condotte criminose perpetrate anche solo parzialmente in Italia, si applica invece il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione che lo costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

1.2 Reati Presupposto

I Reati Presupposto che assumono rilievo ai fini della disciplina in esame, figuranti negli artt. 23 e ss. del Decreto 231, possono essere ricondotti alle seguenti categorie/fattispecie:

- inosservanza di sanzioni o misure cautelari interdittive della società (art. 23);
- delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*) e reati transnazionali (legge 146², artt. 3 e 10);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1*);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*) e contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);

² Si tratta della legge 16 marzo 2006, n. 146 – "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001".

- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- reati concernenti l'immigrazione e lo sfruttamento dei lavoratori stranieri (art. 25-*duodecies*);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

Per l'esatta individuazione di ogni reato, la sua analisi e commento, si rimanda all'Allegato 1 della Parte Generale del Modello 231.

1.3 Sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto 231, sono:

- la sanzione pecuniaria;
- la sanzione interdittiva;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

In caso di condanna viene necessariamente applicata una sanzione pecuniaria, indicata attraverso limiti edittali specificati numericamente in "quote" (da cento a mille) per ciascun reato; l'importo di ciascuna quota è fissato dall'art. 10 del Decreto 231 da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria "*il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti*", mentre "*l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente*" (art. 11, Decreto 231).

L'art. 12 del Decreto 231 prevede i casi di riduzione della sanzione pecuniaria.

In caso di condanna, le sanzioni interdittive, previste dell'art. 9, co. 2, sono applicabili congiuntamente alla pena pecuniaria soltanto in relazione ai Reati Presupposto che le prevedono e quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- (a) l'ente ha tratto dal 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le stesse sanzioni possono essere applicate anche in sede cautelare (artt. 45 e ss., Decreto 231).

Sono inoltre previste altre due tipologie di sanzioni (artt. 18 e 19, Decreto 231): la pubblicazione della sentenza e la confisca.

1.4 Il Modello 231 quale esimente della responsabilità dell'ente

Quando nel contesto della società venga realizzato un Reato Presupposto, la società risponde per una colpa di organizzazione. L'adozione del Modello 231 e la sua efficace attuazione è volta a fornire la prova in giudizio della corretta organizzazione della società che ne esclude la colpa e quindi consente alla società di evitare le sanzioni previste dal Decreto 231.

Se il Reato Presupposto è stato commesso da un "soggetto apicale" (cfr. par. 1.1), ai sensi di quanto previsto all'art. 6 del Decreto 231, la società non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (**l'Organismo di Vigilanza o OdV**, cfr. par. 5);
- il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello 231 idoneo a prevenire Reati Presupposto, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle regole del Modello 231;

- soddisfare i requisiti di cui dall'art. 30 del Decreto 81³;
- prevedere un canale informatico o più canali di cui almeno uno informatico che consentano a tutti i soggetti destinatari delle previsioni contenute nel Modello 231 di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, come meglio descritte *infra* par. 3, e che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- prevedere l'adozione – nel sistema disciplinare del Modello 231, si veda *infra* par. 4 – di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Ai sensi di quanto previsto all'art. 7 del Decreto 231, per quanto concerne invece i reati commessi dai "soggetti sottoposti", la società è responsabile se la commissione del Reato Presupposto è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza incombenti su uno o più soggetti in posizione apicale. È però esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.5 Gruppo societario e responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231

Il Decreto 231 nulla prevede sui gruppi di società e il Modello 231, per cui lo stesso va considerato come riferito alla società singolarmente considerata.

Tuttavia, l'appartenenza ad un gruppo può mutare le condizioni della gestione dell'impresa, con eventuali relative ricadute sulla determinazione della responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto 231.

Il tema della migrazione della responsabilità da reato all'interno dei gruppi è stato infatti affrontato dalla giurisprudenza che ne ha delineato, non senza oscillazioni interpretative, le caratteristiche ed i limiti operativi. Basti in questa sede ricordare, quale possibile impostazione interpretativa in un contesto giurisprudenziale ancora piuttosto frammentato, che per configurare la responsabilità della capogruppo per il fatto rilevante ai sensi della disciplina 231 commesso in seno alla controllata, occorre che, nel rispetto delle regole generali, l'interesse di cui la capogruppo appare portatrice in quanto "capofila" del gruppo sia immediatamente e direttamente riconducibile, sulla base di un rigoroso accertamento delle circostanze concrete, alla stessa capogruppo. Del pari, va accertata la sussistenza di un interesse immediato e diretto della società del gruppo nel contesto operativo della quale si è perfezionato il Reato Presupposto. Detti accertamenti dovranno essere sempre "autonomamente" provati (senza inversione dell'onere probatorio) da parte dell'accusa. Nell'ambito di tale contesto, per ciò che concerne il Reato Presupposto, diverse potranno essere le modalità di partecipazione materiale e attiva dei soggetti-persone fisiche inseriti nelle due società, giungendosi fino alla possibile rilevanza, appunto quale condotta di partecipazione, anche del concorso morale del soggetto della capogruppo.

³ Si tratta del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

2. IL MODELLO 231 DI UNIVAR SOLUTIONS S.P.A.

2.1 Struttura del Modello 231

Univar Solutions S.p.A. (la **Società** o **Univar**) ha inteso dotarsi di un proprio Modello 231 (artt. 6 e 7, Decreto 231).

Il Modello 231, in linea con le specifiche e peculiari caratteristiche della Società, si compone di:

- Parte Generale recante una sintetica disamina della normativa di riferimento, i principi ispiratori e gli elementi caratterizzanti del Modello 231, i criteri di sua adozione e diffusione, il sistema disciplinare, il sistema di segnalazione (c.d. *whistleblowing*), i tratti essenziali dell'Organismo di Vigilanza;
- Parti Speciali, recanti ciascuna l'individuazione dei reati ritenuti "a rischio", i relativi processi/attività considerati sensibili nonché i connessi principi di controllo/protocolli prevenzionali predisposti dalla Società;
- Allegati al Modello 231, che ne costituiscono parte integrante ad ogni effetto:
 - Allegato 1: Individuazione, analisi e commento dei Reati Presupposto;
 - Allegato 2: *Code of Conduct* e Appendice al codice etico.

2.2 Redazione del Modello 231

Attraverso la redazione del Modello 231, la Società intende adeguarsi ed ottemperare a quanto previsto e richiesto dal Decreto 231 nonché, in particolare, a perseguire le seguenti finalità:

- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è da sempre fermamente condannato in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa da sempre si ispira e si uniforma nelle attività di competenza;
- sensibilizzare tutti coloro che operano all'interno della Società circa l'esistenza del Modello 231, rammentando tutte le procedure di comportamento, al fine di diffonderne la conoscenza a tutti i livelli;
- consentire, grazie ad un'azione costante di monitoraggio sulle proprie aree operative (con riferimento alle attività a rischio) e sui protocolli operativi, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231;
- consentire, grazie ad un sistema di segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, ai soggetti destinatari delle previsioni contenute nel Modello 231 (cfr. par. 2.4) di segnalare condotte illecite relative a Reati Presupposto ovvero di violazioni del Modello 231, senza subire atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati alla segnalazione;
- determinare nei soggetti destinatari delle previsioni contenute nel Modello 231 la consapevolezza che la violazione dello stesso può portare alla comminazione di sanzioni disciplinari ivi previste e la realizzazione di Reati Presupposto determina la sanzione penale agli autori e le sanzioni amministrative alla Società.

La metodologia seguita nella stesura del Modello 231 ha previsto:

- l'analisi dell'assetto organizzativo della Società e delle procedure esistenti;
- la "mappatura" delle aree della Società a rischio Reato Presupposto;

- l'individuazione dei soggetti potenzialmente in grado di realizzare Reati Presupposto ai sensi dell'art. 5 lett. a) e b) del Decreto 231;
- l'individuazione dei soggetti destinatari delle previsioni contenute nel Modello 231, con valutazione delle deleghe, dei poteri, delle funzioni ricoperte all'interno della Società;
- l'individuazione dei principali processi e sotto processi nell'ambito dei quali potrebbero astrattamente crearsi le occasioni o i mezzi di realizzazione dei Reati Presupposto;
- l'individuazione e/o elaborazione di protocolli operativi finalizzati a prevenire tali occasioni o mezzi di realizzazione.

Inoltre, nella redazione del Modello 231, è stata posta attenzione a:

- attribuzione di responsabilità;
- definizione delle linee gerarchiche di riporto;
- utilizzo delle risorse finanziarie;
- assegnazione delle mansioni e attività operative, con previsione di adeguati livelli autorizzativi (con specifico riferimento alla separazione dei ruoli), in modo da evitare sia sovrapposizioni funzionali, sia la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.
- specificazione di misure organizzative/prevenzionali da adottarsi nelle aree aziendali, nelle quali sia stato individuato un potenziale e concreto rischio di commissione di uno o più dei Reati presupposto.

Nel quadro del proprio "sistema 231", la Società ha adottato:

- strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, *job description*, ecc.) improntati sui principi generali di conoscibilità all'interno della Società e di specifica e formale individuazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione;
- procedure operative interne formalizzate, aventi le caratteristiche di adeguata diffusione nell'ambito delle strutture coinvolte nelle attività; regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- strumenti di controllo e monitoraggio, con controlli finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e con attività di monitoraggio finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli.

Il compito di verificare la costante applicazione dei principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi nonché del Modello 231, è demandata all'Organismo di Vigilanza ed ai soggetti responsabili delle differenti aree operative e da questi eventualmente ai diretti collaboratori; ciò anche attraverso la predisposizione di specifici e, ove possibile, continuativi flussi informativi. A tal fine, detti soggetti responsabili dovranno operare con l'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

2.3 Linee guida di riferimento per la redazione del Modello 231

Come previsto dall'art. 6, co. 3, del Decreto 231, la Società adotta il proprio Modello 231 attenendosi, per quanto applicabili, ai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative dell'ente, e comunicati al Ministero di Giustizia, che può formulare osservazioni.

Univar, nell'adottare il presente Modello 231, ha fatto riferimento a diverse Linee guida e *best practices* principalmente del proprio settore, ma anche di altri.

(a) Linee Guida di Confcommercio

Nel corso degli anni Confcommercio, a cui partecipa AssICC, associazione di riferimento per la Società, ha redatto ed aggiornato il testo definitivo delle proprie "Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01".

Ad oggi, il più diffuso e riconosciuto riferimento nella costruzione di adeguati Modelli 231, è rappresentato dalle linee guida di Confindustria (seguite anche da Confcommercio), da ultimo aggiornate nel giugno 2021, che tra le attività finalizzate all'adeguamento al Decreto 231, indicano:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto 231;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti del sistema di controllo individuate sono:

- *Code of Conduct* e Appendice al codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del *Code of Conduct*, dell'Appendice al codice etico, oltre che delle procedure previste dal Modello 231;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;

- professionalità;
- continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Le Linee Guida di Confcommercio hanno, per loro natura, carattere generale, per cui il loro mancato rispetto non inficia la validità del Modello 231 adottato dall'ente, che deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà aziendale.

(b) Codice etico AssICC

Univar è iscritta all' AssICC (Associazione Italiana Commercio Chimico), che ha fortemente voluto l'emanazione di un codice etico come strumento per dare evidenza dell'impegno etico-sociale nello svolgimento delle attività e la gestione delle relazioni con gli associati e degli associati verso i propri interlocutori (clienti, fornitori, *partner*, etc.).

Nella predisposizione del Modello 231, Univar ha tenuto conto anche del Codice etico della propria associazione, prendendo come riferimento i principi che coinvolgono:

- la sicurezza nella produzione e la tutela della salute dei propri lavoratori e del rispetto dell'ambiente;
- lo sviluppo sostenibile nella crescita dell'impresa;
- la collaborazione e cooperazione con i propri fornitori in materia di ricerca e sviluppo;
- la vendita etica e rispetto dei clienti e della concorrenza.

(c) Linee guida in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente

In relazione al reato per violazioni sulla salute e sicurezza in ambito di lavoro, il Decreto 81 ha indicato tra i documenti di riferimento per la realizzazione dei Modelli 231, le "Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" pubblicate il 28 settembre 2001.

Ai sensi dell'art. 30, co. 5, del Decreto 81, "i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti".

La Società è sottoposta alle norme di legge relative agli stabilimenti a rischio di incidente rilevante e, pertanto, segue altresì le disposizioni di cui al Decreto 105⁴ (noto come **Seveso Ter**), oltre alle specifiche Linee guida INAIL in materia (di cui all'Allegato B del Decreto 105).

2.4 Destinatari del Modello 231

Sono da considerarsi destinatari delle previsioni contenute nel presente Modello 231 (i **Destinatari**) ed in caso di inosservanza Destinatari del sistema disciplinare (cfr. par. 4):

1. gli amministratori;

⁴ Si tratta del decreto legislativo 26 giugno 2015, n. 105 – "Attuazione della direttiva 2012/18/UE relativa al controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose".

2. il Collegio Sindacale⁵;
3. i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dunque anche se appartenenti alla categoria dei dirigenti);
4. i soggetti che, a vario e diverso titolo, intrattengono con la Società un rapporto giuridico di parasubordinazione che li vede fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale (compresi "tirocinanti" e "stagisti");
5. i soggetti che prestano attività in qualità di lavoratori somministrati o distaccati.

Non sono, viceversa, da considerarsi Destinatari del presente Modello 231:

- (a) i collaboratori parasubordinati, compresi eventuali agenti (che non rientrino nell'ipotesi di cui *supra*, sub 4);
- (b) i lavoratori autonomi (compresi i consulenti) della Società;
- (c) i fornitori ed i clienti;
- (d) le altre controparti contrattuali della Società, ivi inclusi i revisori legali.

La scelta di non considerare Destinatari del Modello 231 i soggetti indicati ai punti a), b), c) e d), è parsa giustificata dalla ragione su cui si fonda l'effettività in concreto di un Modello 231 (come è stato previsto dal Decreto 231), ossia la possibilità di controllare, imporre (e all'occorrenza sanzionarne la violazione) il rispetto delle regole, dei protocolli prevenzionali, delle procedure aziendali e di ogni altro sistema di controllo interno introdotto con la specifica finalità di evitare la commissione di reati; ora, è evidente che l'effettività di questi meccanismi preventivi, è intimamente correlata al potere di esazione di determinati comportamenti (e regole di condotta aziendale) da parte della Società, potere di esazione che, proprio perché accompagnato da una risposta sanzionatoria in caso di trasgressione, non può essere esercitato nei confronti di chi si trovi in rapporti giuridici con la Società tali da non renderlo concretamente applicabile.

Ai soggetti indicati *sub* a), b), c) e d) la Società richiederà l'osservanza del *Code of Conduct*, dell'Appendice al codice etico, oltre alle norme di legge applicabili alle attività oggetto del rapporto.

2.5 Adozione del Modello 231. Adozione e Funzione del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico

(A) Modalità di adozione del Modello 231

Il presente Modello 231 è stato formalmente adottato con delibera dal Consiglio di Amministrazione (il **CdA**) della Società.

A seguito di tale adozione formale il Modello 231 diviene regola imperativa per la Società e quindi, nello specifico, per i Destinatari del Modello 231 stesso.

(B) Adozione e funzione del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico

⁵ Si tiene a puntualizzare che la Società sottoscrive l'impostazione che ritiene che il/i Sindaco/Sindaci, non rientrando nella definizione dei soggetti apicali di cui all'art. 5 del Decreto 231 (stante l'impossibilità di equiparare il valore del concetto di controllo assunto nell'art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto 231, con i contenuti del "controllo" proprio del sindaco/Collegio Sindacale), non possano mai essere autori in autonomia comportamentale di Reati Presupposto. Tuttavia, vista l'importanza che il sindaco/Collegio Sindacale rivestono nei controlli interni, sia ai sensi del Codice Civile, sia ai sensi della normativa di settore, gli stessi, seppur non autori diretti dei Reati Presupposto, sono da ritenere Destinatari di quelle particolari procedure operative, anche richiamate nel Modello 231, utili per la specifica prevenzione dei Reati Presupposto in ambito societario, divenendo così Destinatari di una parte del Modello 231 stesso, con le relative e necessarie conseguenze in punto misure sanzionatorie.

Contestualmente all'adozione del Modello 231, la Società aveva formalmente adottato il *Code of Conduct* e l'Appendice al codice etico (Allegato 2) che, nel costituire premessa del presente Modello 231, sintetizzano i principi ed i valori ai quali la Società si uniforma nello svolgimento di tutte le sue attività e nelle sue relazioni (interne ed esterne).

Il *Code of Conduct* e l'Appendice al codice etico in particolare, rappresentano l'impegno nel perseguire i più alti standard di legalità, di onestà e qualità che la Società persegue con la sua *mission*. Perciò, indipendentemente da quanto è prescritto dal Decreto 231, hanno la funzione di compendiare la "carta dei valori" e di indicare i canoni di comportamento strumentali alla loro attuazione, costituendo il criterio di orientamento dell'attività quotidiana per tutti coloro che operano nell'interesse della Società.

La loro funzione, per portata oggettiva e soggettiva e dettaglio prescrittivo, si distingue da quella propria del Modello 231 (che risponde specificamente a tassative disposizioni del Decreto 231). Ciononostante i dettami del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico contribuiscono altresì a prevenire i reati e perciò, per quanto di ragione, sono qui intesi come un complemento dei protocolli e delle procedure aziendali e, come tali, applicati ai Destinatari del Modello 231. Perciò nei confronti di questi ultimi, anche l'inosservanza dei canoni di comportamento del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico aventi contenuto prescrittivo sarà sanzionabile secondo le previsioni del sistema disciplinare (di cui al par. 4) di volta in volta a loro applicabili.

In ragione della suddetta diversa e maggiore sua funzione, destinatari di detto *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico, in quanto tale, si intendono anche le controparti contrattuali che non siano destinatarie del Modello 231, nel senso che la Società si aspetta che i relativi canoni di comportamento siano condivisi e scrupolosamente osservati da, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori e *partner* contrattuali genericamente intesi, ivi inclusi i revisori legali. Perciò il *Code of Conduct* e l'Appendice al codice etico possono essere richiamati all'interno dei contratti sottoscritti con controparti, diventando parti integranti degli stessi. Qualora la Società venga a conoscenza di comportamenti difformi dai relativi principi e canoni di comportamento del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico da parte di tali controparti, nei limiti di quanto consentite dalla natura e dalla disciplina di ciascun rapporto, potrà sciogliere il rapporto. A tal fine, si potrà fare ricorso ad appositi rimedi su base contrattuale quali, ad esempio, clausole risolutive espresse ai sensi dell'art. 1456 c.c. o la previsione di clausole penali ex art. 1382 c.c.

2.6 Diffusione del Modello 231 e attività formativa

La piena conoscenza del Modello 231 (comprensivo delle procedure interne adottate) da parte di tutti i suoi Destinatari costituisce il presupposto indispensabile per la sua effettiva attuazione; pertanto la Società intende perseguire la piena divulgazione del Modello 231, nonché l'effettiva comprensione dei suoi contenuti da parte dei Destinatari attraverso le disposizioni che seguono.

(A) Diffusione presso gli organi sociali

Il CdA, con la delibera di approvazione ed adozione del Modello 231 e le successive delibere di aggiornamento, ne prende formale e definitiva cognizione.

Copia integrale del Modello 231 aggiornato deve essere consegnata al Collegio Sindacale nonché ad ogni altro organo eventualmente previsto da statuto.

Ogni organo sociale può sempre richiedere informazioni e/o indicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito al Modello 231.

(B) Diffusione presso i Destinatari

Tutti i Destinatari devono essere informati dell'intervenuta adozione del Modello 231, del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico e di ogni successivo aggiornamento mediante informativa diffusa secondo le

modalità ritenute più idonee/efficaci, anche in considerazione della natura del rapporto sotteso (email, pubblicazione sull'intranet aziendale, affissione in bacheca, circolare cartacea etc.), oltre alla formazione specifica *sub C*).

All'atto dell'instaurazione di un nuovo rapporto con la Società il neo Destinatario riceve un *training* obbligatorio sul *Code of Conduct*, che verrà affiancato da un analogo *training* sul Modello 231, al termine del quale sarà richiesto al neo Destinatario di osservarne le relative prescrizioni con apposita dichiarazione (cfr. il sistema disciplinare di cui al successivo par. 4).

Copia integrale ed aggiornata del Modello 231, del *Code of Conduct* e degli altri allegati sono consultabili all'interno dell'intranet aziendale; copia cartacea sarà invece consegnata a ciascun Destinatario previa semplice richiesta.

In ogni caso, uno o più estratti del Modello 231 (e per lo meno il par. 4 della presente Parte Generale relativa al sistema disciplinare) devono essere affissi nelle bacheche aziendali.

I Destinatari possono sempre richiedere informazioni e/o indicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito al Modello 231.

(C) Attività formativa

La Società, con l'eventuale supporto dell'Organismo di Vigilanza, cura che sia erogata a tutti i Destinatari specifica formazione, che dovrà vertere:

- in generale e per lo meno sulla normativa di riferimento (il Decreto 231 e i Reati Presupposto), sul Modello 231 ed il suo funzionamento (con particolare riferimento al sistema disciplinare, al sistema di segnalazioni e all'Organismo di Vigilanza), nonché sui contenuti del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico;
- in particolare sui processi sensibili, sulle relative fattispecie di Reato Presupposto ritenute maggiormente a rischio, nonché sui presidi adottati per evitare la commissione di detti reati.

La metodologia didattica dovrà essere interattiva e si potrà avvalere di *case studies*.

I responsabili di funzione che siano preposti ai processi ritenuti maggiormente sensibili dovranno verificare che i propri sottoposti abbiano ricevuto la formazione, con particolare attenzione ai neo-Destinatari, eventualmente segnalando le necessità formative.

La Società provvede all'organizzazione di nuovi cicli di formazione ogni qualvolta vi sia un aggiornamento rilevante del Modello 231.

In ogni caso, la Società curerà l'effettuazione di cicli periodici di aggiornamento formativo ai Destinatari che si trovino ad operare nelle aree o che siano coinvolti nei processi ritenuti a rischio.

In seguito a rilevanti modifiche organizzative interne nonché su richiesta (ad esempio dei responsabili d'area o dell'Organismo di Vigilanza) la Società valuterà l'opportunità di procedere ad erogare specifici nuovi cicli di aggiornamento formativo.

L'Organismo di Vigilanza può verificare in ogni momento lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Destinatari del Decreto 231, del Modello 231 e delle sue implicazioni operative.

2.7 Aggiornamento/revisione del Modello 231

L'aggiornamento e/o la revisione del Modello 231, resi necessari da modifiche normative o da qualsiasi

modificazione (rilevante) nelle attività operative ovvero nei processi aziendali, sono demandati al CdA su impulso dell'Organismo di Vigilanza.

La procedura di aggiornamento/revisione del Modello 231 è differente a seconda della parte che ne risulti coinvolta.

(A) Aggiornamento/revisione della Parte Generale del Modello 231, del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico

L'aggiornamento/revisione della Parte Generale del Modello 231, del *Code of Conduct*, dell'Appendice al codice etico, in particolare, qualsiasi modificazione relativa al sistema disciplinare e alla composizione nonché ai poteri dell'Organismo di Vigilanza, per avere efficacia deve essere specificamente approvata da parte del CdA.

L'Organismo di Vigilanza controlla che siano rese effettive le modifiche del Modello 231 deliberate dal CdA, anche verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

(B) Aggiornamento/revisione delle Parti Speciali e dell'Allegato 1

L'aggiornamento/revisione delle Parti Speciali contenenti le regole operative e di controllo per la prevenzione del rischio, l'aggiornamento/revisione delle procedure aziendali che a dette regole operative danno concreta attuazione, l'aggiornamento/revisione dell'elencazione e del commento dei Reati Presupposto, dei criteri, nonché dei risultati dell'attività di cd. "mappatura" e successiva individuazione delle aree aziendali e dei processi "a rischio reato" (*sub* Parte Speciale) sono effettuati, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza, dal CdA.

L'Organismo di Vigilanza controlla, quindi, che le modifiche del Modello 231 siano rese effettive, verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

3. SEGNALAZIONI

3.1 Segnalazioni di condotte illecite e/o di violazioni del Modello ai sensi del Decreto 231

Il Modello 231 deve – come richiesto dall'art. 6, co. 2-*bis* del Decreto 231 – prevedere un canale, purché informatico, ovvero più canali di cui almeno uno informatico, che consenta/no a tutti i Destinatari del Modello 231 (cfr. par. 2.4) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, con garanzia dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

La Società – in conformità a quanto previsto dai cc. 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* dell'art. 6 del Decreto 231 – tiene alla creazione di un ambiente di lavoro in cui tutti i Destinatari si sentano incoraggiati e tutelati ad effettuare segnalazioni, purché non volontariamente infondate ovvero infondate per colpa grave, con espresso divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla violazione.

Le segnalazioni relative a violazioni rilevanti ai sensi della disciplina 231 devono essere effettuate all'OdV; sono attualmente previsti diversi canali, telematici e non:

- segnalazione all'OdV attraverso l'indirizzo e-mail supervisorybody.italy@univar.com;
- segnalazione al componente esterno dell'OdV, Avv. Federica Poltronieri, all'indirizzo e-mail personale federica.poltronieri@app-avvocati.it;

- segnalazione all'OdV via posta ordinaria (tramite l'apposita cassetta postale) presso la sede della Società;
- segnalazione all'OdV di persona nel corso delle riunioni dell'organismo.

L'OdV prenderà in considerazione, in conformità al descritto disposto normativo, le segnalazioni volte ad evidenziare violazioni del Modello 231 nonché quelle volte ad evidenziare condotte illecite "a tutela dell'integrità dell'ente" e "rilevanti" ai sensi del Decreto 231, quindi prodromiche alla realizzazione di uno dei Reati Presupposto riportati nell'Allegato 1 del presente Modello 231. Le segnalazioni diverse da quelle indicate saranno valutate come non rilevanti, quindi non saranno oggetto di valutazione circa la fondatezza/infondatezza. Alcuna sanzione discenderà per i Destinatari che segnalano condotte o violazioni non rilevanti. La Società garantisce la segretezza dell'identità dei segnalanti e del contenuto della segnalazione in tutti i casi in cui la segnalazione sia ritenuta non rilevante.

La Società informa tutti i Destinatari, con i mezzi che garantiscano la più ampia diffusione, che:

- essi possono – e sono anzi incoraggiati a – presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (*ex art. 6, co. 2-bis, Decreto 231*);
- è vietato effettuare segnalazioni che si sa essere infondate (con dolo) o la cui infondatezza è dovuta a grave negligenza, imprudenza o imperizia del segnalante (colpa grave); l'identità del segnalante che abbia effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave può essere rivelata dall'OdV per la promozione del procedimento disciplinare;
- sono oggetto di approfondimento soltanto le segnalazioni ritenute rilevanti, anche in relazione agli elementi di fatto indicati a sostegno della segnalazione; il giudizio di non rilevanza della segnalazione non ha conseguenze negative per il segnalante al quale viene garantita la riservatezza sia in relazione all'identità sia in relazione all'esistenza ed al contenuto della segnalazione;
- il canale di segnalazione viene diffuso in azienda con apposita comunicazione ed ha caratteristiche tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante ed in modo da prevenire misure discriminatorie nei confronti di quest'ultimo;
- il segnalante potrà essere convocato dall'OdV in modo riservato per acquisire ulteriori informazioni sull'oggetto della segnalazione;
- l'OdV fornisce riscontro al soggetto segnalante sull'esito del procedimento di verifica della segnalazione soltanto ove la segnalazione sia ritenuta rilevante;
- l'OdV, in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate, informa tempestivamente la funzione aziendale/organo gerarchicamente sovraordinato al segnalante e comunque la funzione/organo competente per l'avvio della procedura disciplinare ai sensi dell'art. 7 della Legge 300⁶ ovvero ai sensi del sistema disciplinare del Modello 231 (cfr. *infra*, par. 4) ed all'eventuale irrogazione della sanzione al soggetto segnalante, indicando per iscritto il fatto e le motivazioni per le quali la segnalazione infondata potrebbe costituire illecito disciplinare sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare del Modello 231 (cfr. *infra*, par. 4);
- l'OdV, ove riscontri atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di soggetti segnalanti per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, informa tempestivamente la funzione aziendale/organo gerarchicamente sovraordinato all'autore degli atti di

⁶ Si tratta della legge 20 maggio 1970, n. 300 – "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (cd. Statuto dei lavoratori).

ritorsione/discriminatori e comunque la funzione/organo competente per l'avvio della procedura disciplinare ai sensi dell'art. 7 della Legge 300 ovvero ai sensi del sistema disciplinare del Modello 231 (si veda *infra* par. 4) ed all'eventuale irrogazione della sanzione all'autore di cui sopra, indicando per iscritto il fatto e le motivazioni per le quali essi configurano un illecito disciplinare sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare del Modello 231 (cfr. si veda *infra*, par. 4);

- è severamente vietata l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni e l'adozione di siffatte misure, ai sensi dell'art. 6, co. 2-*ter* del Decreto 231, può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, sia dal segnalante, sia dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- ai sensi dell'art. 6, co. 2-*quater* del Decreto 231, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante; è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente affetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'OdV può stabilire nel proprio regolamento interno (il **Regolamento**, cfr. *infra*, par. 5) le modalità di gestione delle segnalazioni di cui sopra, nonché le modalità di relativa documentazione e archiviazione.

La Società si è inoltre dotata di una procedura interna (GLO-01008 *Whistleblower protection policy*), che disciplina le modalità di segnalazione di violazioni di leggi, regolamenti, *policy* interne o del *Code of Conduct*, ovvero di comportamenti genericamente disonesti, fraudolenti, inappropriati o negligenti, oppure, ancora, di condotte pericolose per la salute e la sicurezza dei lavoratori o, infine, di discriminazione o *mobbing* sul luogo di lavoro. Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso quattro diversi canali: ad un superiore gerarchico; ad un componente della funzione HR o della funzione Legal o Compliance; attraverso la *hotline* aziendale (cd. *EthicsPoint* raggiungibile al link www.univar.ethicspoint.com ovvero telefonicamente, al numero verde 800-87-5170) attiva 7 giorni su 7 e 24 ore su 24, presso la quale possono essere effettuate segnalazioni relative alle seguenti aree: Finance (es. condotte finanziarie illecite, controlli interni di contabilità); Business Integrity (es. corruzione, insider trading, falsificazione di documenti, frode, conflitto d'interesse, diffusione di dati di business); EHS (es. violazioni relative a norme di sicurezza e ambiente); HR (es. rispetto nell'ambiente di lavoro, discriminazione, abusi sessuali, violazione dell'orario di lavoro); Beni aziendali (es. furti, utilizzo improprio). In linea con quanto previsto dalla disciplina sul *whistleblowing*, le segnalazioni effettuate in buona fede (ossia senza dolo o colpa grave), anche se poi rivelatesi infondate, debbono essere trattate in via confidenziale ed è vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante. Le segnalazioni via *hotline* aziendale possono essere effettuate in forma anonima.

Considerata la parziale sovrapposizione delle condotte rilevanti per la disciplina 231 (oggetto di segnalazione all'OdV) e delle condotte oggetto della descritta procedura interna, i destinatari delle segnalazioni si coordinano allo scopo di evitare la dispersione delle stesse e sempre assicurando la tutela della riservatezza del segnalante. Pertanto, le segnalazioni effettuate per mezzo dei canali descritti dalla procedura interna dovranno essere condivise con l'OdV attraverso l'indirizzo di posta elettronica; l'OdV, nei casi in cui riceva segnalazioni non rilevanti per la disciplina 231, inviterà il segnalante a trasmetterle direttamente alla *hotline* aziendale, sulla base della procedura GLO-01008 *Whistleblower protection policy*, eventualmente concordando la comunicazione con la Compliance centrale.

3.2 Segnalazioni quali fornitori della Pubblica Amministrazione

Qualora Univar si qualifichi quale fornitore della Pubblica Amministrazione, si applicherà l'art. 54-*bis* del Decreto

165⁷. La disposizione stabilisce che i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi che realizzino opere in favore della Pubblica Amministrazione possono segnalare eventuali illeciti o irregolarità relativi all'Amministrazione per la quale l'impresa opera, all'ANAC, all'Autorità giudiziaria o contabile e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Come chiarito dalle Linee guida ANAC del 9 giugno 2021, si tratta di soggetti privati che, operando nel contesto della Pubblica Amministrazione, sono considerati "pubblici dipendenti" ed ottengono, in tal modo, le tutele previste dall'art. 54-*bis* del Decreto 165, inclusa la facoltà per l'ANAC di irrogare una sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 5.000,00 a Euro 30.000,00 nei confronti del responsabile della misura ritorsiva adottata verso il segnalante (art. 54-*bis*, co. 6, Decreto 165).

⁷ Si tratta del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE DEL MODELLO 231

4.1 Considerazioni generali

L'esistenza di uno specifico sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del Modello 231 ai fini della esenzione di responsabilità della Società ed è perciò rivolto a tutti i suoi Destinatari.

Poiché il *Code of Conduct*, l'Appendice al codice etico ed il Modello 231 introducono principi e regole di condotta e di comportamento cogenti per ogni Destinatario, le rispettive infrazioni verranno sanzionate, ove in concreto accertate, a prescindere dall'effettiva realizzazione di un fatto-reato ovvero dalla punibilità dello stesso, nonché dalla causazione di qualsiasi danno (patrimoniale e non) alla Società. In particolare, l'applicazione del sistema disciplinare per le finalità di cui al Decreto 231 prescinde dallo svolgimento e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, così come dall'esercizio e/o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente esperita dalla Società.

Le categorie generali delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto 231, sono le seguenti:

- infrazioni del Modello 231 costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio, inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli, etc.) di scarso rilievo e limitata gravità;
- infrazioni del Modello 231 costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- infrazioni del Modello 231 consistenti nell'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate;
- infrazioni del Modello 231 consistenti nella violazione delle misure di tutela del segnalante;
- infrazioni del Modello 231, del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- infrazioni del Modello 231, del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico, dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;
- infrazioni del Modello 231, del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico, ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto 231.

A tali categorie di illeciti/infrazioni cd. disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti, in funzione della natura del rapporto – e secondo un criterio di corrispondenza progressiva tra categoria, specie/genere di sanzione – in modo proporzionale a:

- quando vi sono state più infrazioni, numero e tipologia di infrazioni rilevate;
- gravità della violazione/infrazione e/o del fatto commesso;
- natura e intensità dell'elemento soggettivo;
- eventuale recidiva ovvero, comunque, esistenza di episodi pregressi;
- ruolo aziendale, mansioni e qualifica dell'autore;

- grado di fiducia coesistente alle mansioni assegnate all'autore;
- ogni altra circostanza concreta ritenuta rilevante.

In ogni caso devono qui intendersi richiamate integralmente le norme sostanziali e di procedura applicativa contenute nel C.C.N.L. applicato nei confronti di coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (a prescindere dalla durata) onde mutuare il relativo sistema disciplinare, anche per sanzionare le infrazioni nelle quali essi dovessero incorrere per le violazioni ai protocolli prevenzionali contenuti nel presente Modello 231, così come integrati dalle procedure interne (di cui, *infra*, Parti Speciali).

La Società si adopera allo scopo di ottemperare scrupolosamente alle diverse prescrizioni imposte in materia di sicurezza sul lavoro nei confronti dei propri lavoratori. Per tali ragioni, per quanto concerne il datore di lavoro, i dirigenti e gli eventuali preposti, nei loro confronti potranno essere applicate sanzioni per le finalità di cui al Decreto 231, a prescindere dalla rilevanza (anche penale) delle condotte attive o omissive da essi poste in essere, quali ad esempio per:

- la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi lavorativi per la sicurezza e la salute dei dipendenti nei luoghi di lavoro e la programmazione delle misure di prevenzione conseguenti;
- la mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge e relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, eventuali agenti chimici, fisici biologici;
- la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
- il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure delle strutture di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- la mancata acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie di legge;
- la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la mancata adozione di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e di poteri, decisionali di spesa, necessari per la gestione delle attività prevenzionali;
- la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, delle provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale;
- la mancata organizzazione di adeguati flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, ovvero l'intralcio di tali flussi.

Alle categorie di violazioni sopra elencate saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi successivi secondo la:

- natura del rapporto che lega il trasgressore alla Società;
- numero delle prescrizioni violate;
- gravità della condotta attiva e/o omissiva;
- elemento soggettivo;

- eventuale recidiva ovvero, comunque, eventuali precedenti specifici;
- ruolo istituzionale;
- mansioni e/o a qualifica societaria/professionale dell'autore della violazione;
- grado/livello di fiducia coesistente alle mansioni assegnate.

4.2 Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)

Nei confronti dei dipendenti (non dirigenti), essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della Legge 300 e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva – ossia, specificamente, il C.C.N.L. per i dipendenti di aziende del terziario, del commercio e dei servizi – il sistema disciplinare previsto e richiesto dall'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231, ricalca tale modello preesistente costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni; pertanto, in ragione dell'essere (i lavoratori subordinati della Società) Destinatari del presente Modello 231, del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico, essi saranno soggetti, anche per le violazioni di tali documenti⁸ (e dei documenti aziendali collegati), al sistema sanzionatorio esistente sulla scorta del C.C.N.L. *pro tempore* vigente ed applicato.

Dato che il Modello 231, il *Code of Conduct* e l'Appendice al codice etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (*ex art. 2104 c.c.*), il mancato rispetto degli stessi costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (*ex art. 2106 c.c.*), oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati alla Società.

La procedura disciplinare sarà quindi scandita dalle seguenti fasi:

- contestazione: la contestazione del o dei fatti posti alla base dell'addebito deve farsi per iscritto (con un mezzo che ne attesti la ricezione quale, ad esempio, una lettera consegnata a mani, o una raccomandata A/R);
- giustificazioni/controdeduzioni: entro il termine concesso (minimo 5 giorni lavorativi) dalla ricezione della contestazione, il lavoratore può (trattasi di mera facoltà) rendere giustificazioni e controdeduzioni a sua difesa, verbalmente ovvero per iscritto, personalmente o con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- irrogazione della sanzione: l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata al lavoratore per iscritto entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato per presentare le sue giustificazioni. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le sanzioni astrattamente irrogabili sono le seguenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino all'importo pari a 4 ore della normale retribuzione;

⁸ Violazioni che debbono essere intese in termini di trasgressione (supportata da coscienza e volontarietà della condotta) dei divieti (imperativi) al compimento di determinate azioni, in spregio agli obiettivi di tutela prevenzionale dalla commissione dei reati di cui al Modello 231, al *Code of Conduct* e all'Appendice al codice etico (es., promessa e/o dazione di denaro ad un Pubblico Ufficiale per ottenerne i favori) e, parimenti, in termini di trasgressione per il mancato adempimento degli obblighi di condotta finalizzati ai medesimi obiettivi di tutela prevenzionale dalla commissione dei reati previsti nel Modello 231 e/o nel *Code of Conduct* e/o nell'Appendice al codice etico.

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento con o senza preavviso.

Anche ai fini dell'art. 7, co. 1 della Legge 300, la Società pubblica l'intero par. 4.2 della Parte Generale del presente Modello 231, per quanto di ragione a titolo di integrazione del codice disciplinare aziendale esistente, tramite affissione nella/e apposita/e bacheca/e della Società accessibili a tutti i lavoratori, nonché nell'intranet aziendale, ovvero con mezzi e strumenti equipollenti.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) della Società, anche ai fini del Decreto 231, spetta alla funzione aziendale a ciò preposta; l'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

4.3 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti (compresi in particolare quelli apicali), pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc*, la Società, in ossequio alla recentemente riconosciuta applicabilità dell'art. 7 della Legge 300, ha ritenuto di estendere il modello sanzionatorio sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale.

Così – ferma l'eventuale azione risarcitoria – le sanzioni applicabili ai dirigenti della Società, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate, nelle seguenti:

- richiamo verbale;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni sopra indicate troveranno applicazione il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 della Legge 300, nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto *sub* par. 4.1.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti di coloro che ricoprono una posizione dirigenziale spetta, anche ai fini del Decreto 231, alla funzione aziendale a ciò preposta.

L'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

4.4 Misure/rimedi nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

In ossequio all'art. 6, co. 2, lett. e) del Decreto 231 – a parte l'eventuale esercizio (sempre esperibile) dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure (con espressa finalità sanzionatoria) applicabili agli amministratori della Società, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- revoca di eventuali deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca dalla carica.

Inoltre, in caso di violazioni commesse da componenti del CdA deve essere data immediata comunicazione

anche alla figura apicale della funzione Legal a livello EMEA.

Con l'adozione del Modello 231 i componenti del CdA hanno preso definitivo atto e piena contezza anche del sistema sanzionatorio di cui sono destinatari ai fini del Decreto 231; tuttavia la Società potrà rinnovare la diffusione dei contenuti del presente paragrafo, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore, nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto *sub par. 4.1.*

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli amministratori della Società spetta:

- per la "censura" e la "revoca delle deleghe" allo stesso CdA, con deliberazione unanime dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del componente in conflitto di interessi, a carico del quale sia stata accertata la violazione; a tale fine l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente al CdA di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del componente a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di censura;
- per la "revoca" all'assemblea ordinaria; a tale fine il CdA ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente la convocazione dell'assemblea ordinaria, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'amministratore a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati.

In entrambi i casi, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, l'organo competente provvederà ad assegnare all'amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura della "revoca dalla carica" sarà comunque applicata alla stregua dell'art. 2383 c.c.

4.5 Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati (compresi "tirocinanti" e "stagisti")

Si precisa che la Società ha ritenuto opportuno indicare detti soggetti tra i Destinatari del Modello 231, in un'ottica di potenziale presenza dei medesimi all'interno della Società.

In effetti, considerata l'ampia formulazione definitoria dei soggetti sottoposti (di cui all'art. 5, lett. b), Decreto 231), è possibile sostenere che il legislatore abbia inteso estendere l'operatività della normativa in parola ad un ambito più ampio rispetto a quello del personale giuridicamente legato all'ente da un mero rapporto di lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.* Come è stato chiarito (*supra*, par. 2.4), si ritiene pertanto siano prudenzialmente da annoverarsi tra i Destinatari del Modello 231 anche i lavoratori "parasubordinati" (cfr. art. 409, n. 3, c.p.c.) che, essendo coinvolti nei processi aziendali, operino (continuativamente e fisicamente) nei luoghi di cui la Società ha la disponibilità, ovvero che, in virtù del coordinamento con l'organizzazione aziendale (che, insieme alla personalità ed alla continuità, caratterizza tale tipologia di rapporto), risultino soggetti (anche solo in forma attenuata o saltuariamente) alla organizzazione della loro attività lavorativa e/o al controllo della Società.

Non essendo tuttavia possibile estendere a tali soggetti – in ragione della differente natura del rapporto giuridico intrattenuto – il sistema disciplinare previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio (*supra*, par. 4.2), è necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni al Modello 231 e/o al *Code of Conduct* e/o all'Appendice al codice etico da parte di tali soggetti che, pur nel rispetto dei criteri generali sopra individuati (tra gli altri, contraddittorio e proporzionalità della sanzione), non contrasti con le caratteristiche proprie di tali collaboratori.

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili nei confronti dei lavoratori

parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, per le eventuali violazioni delle disposizioni o i principi di comportamento contenute nel Modello 231 e/o nel *Code of Conduct* e/o nell'Appendice al codice etico (e dei documenti aziendali correlati) da essi commesse, sono convenzionalmente individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- sospensione dall'incarico e dal compenso per un massimo di 6 mesi;
- decadenza dell'eventuale compenso, previsto a qualsiasi titolo, incentivante o premiale;
- interruzione anticipata del contratto.

La Società provvederà ad adeguata divulgazione della presente previsione sanzionatoria per i suddetti lavoratori parasubordinati con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi. In particolare e per lo meno:

- all'atto del suo inserimento la Società fornirà al lavoratore parasubordinato copia del Modello 231, del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico (o assolverà a tale obbligo con modalità alternative ma parimenti efficaci);
- il lavoratore sottoscriverà quindi apposita dichiarazione dando atto dell'intervenuta presa visione di detti documenti, nonché, comunque, dell'integrale conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti, con conseguente impegno ad osservarli nello svolgimento della propria attività.

La competenza per l'applicazione delle misure di cui sopra nei confronti dei lavoratori parasubordinati spetta alla funzione aziendale a ciò preposta, che le applicherà nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore, nonché dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni, come in generale sopra previsto *sub* par. 4.1.

L'esercizio – volto all'applicazione delle misure di cui sopra – potrà (e dovrà) essere promosso altresì dall'OdV, informando tempestivamente la funzione aziendale competente delle eventuali violazioni al Modello 231 e/o al *Code of Conduct* e/o all'Appendice al codice etico, da parte dei suddetti lavoratori parasubordinati, di cui l'OdV sia venuto a conoscenza nello svolgimento ed a causa delle proprie funzioni.

4.6 Misure nei confronti dei lavoratori somministrati e/o distaccati

Come è stato chiarito (*supra*, par. 2.4), si ritiene prudenzialmente opportuno far rientrare nel novero dei Destinatari del Modello 231 anche il personale che, pur se legato da rapporto di lavoro subordinato con soggetti terzi, risulta stabilmente inserito nell'organizzazione e presta attività lavorativa sotto la direzione e il controllo della Società.

Tra detti soggetti rientrano i lavoratori "somministrati" (cfr. artt. 30 e ss., Decreto 81⁹) e quelli "distaccati" (cfr. art. 30, Decreto 276¹⁰).

Non essendo possibile estendere neppure a costoro – in relazione ai quali il potere disciplinare rimane in capo al datore di lavoro originario – il sistema sanzionatorio previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio (*supra*, par. 4.2), risulta necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni al Modello 231 e/o al *Code of Conduct* e/o all'Appendice al codice etico che, pur rispettando i principi generali individuati nei paragrafi precedenti, non contrasti con le caratteristiche proprie di tali lavoratori.

⁹ Si tratta del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

¹⁰ Si tratta del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 – "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30".

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – la Società potrà stipulare specifici accordi con l'agenzia di somministrazione e con il datore di lavoro distaccante in cui si prevedrà, tra il resto ed espressamente, l'attivazione dell'esercizio del loro potere disciplinare nei confronti del lavoratore somministrato o distaccato, a fronte del mancato rispetto delle previsioni di cui al Modello 231 e al *Code of Conduct* (nonché di quelle contenute nei documenti aziendali correlati) ed a semplice richiesta della Società.

L'iter disciplinare e le sanzioni irrogabili saranno quelli previsti nella fonte collettiva applicata dal datore di lavoro originario.

In ogni caso, all'atto del suo inserimento presso la Società:

- l'agenzia somministrante o il distaccante dovranno informare il lavoratore dell'esistenza del Modello 231, del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico;
- il lavoratore riceverà copia del Modello 231, del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico (o sarà messo in condizione di conoscere detti documenti con modalità alternative, ma parimenti efficaci) e sottoscriverà quindi apposita dichiarazione dando atto dell'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, dell'integrale conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti, con conseguente impegno ad osservarli nello svolgimento della propria attività.

4.7 Misure nei confronti del Collegio Sindacale

In ossequio all'art. 6, co. 2, lett. e) del Decreto 231 – a parte l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure eventualmente applicabili ai sindaci, secondo i criteri di cui ai precedenti paragrafi, sono:

- censura/richiamo formale;
- revoca della carica.

Alla notizia di qualsiasi violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento contenute nella Parte Speciale del Modello 231 ad essi applicabile (ovvero nei documenti aziendali correlati) e/o dei principi di comportamento contenuti nel *Code of Conduct* e nell'Appendice al codice etico da parte del Collegio Sindacale, l'OdV, ove ne abbia per primo o esclusivamente contezza, deve tempestivamente informare dell'accaduto il CdA.

La competenza ad irrogare le sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale spetta all'Assemblea dei soci, nel rispetto del contraddittorio, nonché dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni, come in generale previsti al par. 4.1.

In ogni caso la revoca sarà disposta ai sensi dell'art. 2400 c.c.

La Società provvede a dare adeguata divulgazione del presente sistema sanzionatorio per il Collegio Sindacale, con modalità che ne garantiscano la conoscibilità ed accessibilità.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) DELLA SOCIETÀ

5.1 Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV

L'art. 6 del Decreto 231 affida il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento, all'Organismo di Vigilanza, che deve essere dotato dall'ente di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ossequio al Decreto 231, la scelta che la Società ha compiuto nell'istituire il proprio OdV è improntata a garantire i seguenti caratteri ed obiettivi:

- autonomia ed indipendenza gerarchica;
- professionalità;
- effettivo potere di verifica e controllo;
- continuità d'azione.

La forma che la Società ha deciso di adottare per il proprio OdV è quella collegiale, con la partecipazione di almeno un componente esterno, in ragione delle maggiori garanzie che ne conseguono in termini di autonomia e professionalità dell'organismo in parola.

Onde assicurare effettiva continuità di azione ed indipendenza, una volta nominato l'OdV dura in carica per un periodo predeterminato di tre anni al momento dell'incarico.

La nomina dell'OdV e la quantificazione della remunerazione per lo svolgimento delle attività sue proprie sono di competenza del CdA della Società. Costituiscono cause di ineleggibilità a componente dell'OdV:

- l'interdizione, l'assoggettamento all'amministrazione di sostegno o al fallimento;
- il difetto dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 147-*quinquies* del Decreto 58¹¹;
- la condanna (anche non passata in giudicato) ovvero l'applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p. (cd. patteggiamento) per aver commesso uno dei Reati Presupposto;
- la condanna (anche non passata in giudicato) ovvero l'applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p. (cd. patteggiamento) 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, ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi o una professione;
- la sussistenza di un conflitto di interessi o altre ragioni di incompatibilità.

La nomina viene meno:

- alla scadenza dell'incarico;
- in caso di revoca (per giusta causa) da parte del CdA;
- in caso di rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA;

¹¹ Si tratta del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 – "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n. 52".

- automaticamente, per morte, o grave infermità comportante l'incapacità di attendere ai propri incombeni per un periodo superiore a sei mesi;
- per "rinuncia/dimissioni", da rassegnarsi con un preavviso minimo di 30 giorni;
- per "revoca" deliberata dal CdA, *ad nutum* e con preavviso (non superiore a 30 giorni); oppure con effetto immediato per condotta gravemente non conforme ai compiti e/o doveri che dalla qualifica di componente dell'OdV oppure, ancora, per la sopravvenienza di una causa di ineleggibilità.

In tutti i casi di cessazione dell'incarico il CdA provvederà tempestivamente alla designazione di un nuovo componente entro la data della successiva adunanza dell'OdV. La carica del nuovo componente cessa contestualmente a quella degli altri componenti originariamente nominati all'interno dell'OdV.

Per il migliore espletamento dei propri compiti all'OdV è anche assegnato un *budget* annuale di spesa, di cui può eventualmente e liberamente disporre, salvo obbligo di rendiconto. Il *budget* può essere integrato in seguito a motivata richiesta da parte dell'OdV.

Ogni ulteriore aspetto legato alle modalità concrete con cui l'OdV presta la propria attività (modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, verbalizzazione etc.) sarà regolamentato dallo stesso organismo nel corso della/e prima/e riunione/i e formalizzato nel Regolamento che sarà trasmesso al CdA per conoscenza.

(A) Autonomia, indipendenza e professionalità

I componenti dell'OdV sono scelti tra coloro che possono ragionevolmente garantire il rispetto, in particolare, dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità. Ai requisiti in commento è infatti riconosciuta particolare importanza dalla Società e ne viene assicurato il rispetto mediante:

- la fissazione di una linea di riporto diretto dell'OdV al CdA della Società, senza relazioni o interferenze con altri livelli gerarchici;
- il conferimento di poteri di autoregolamentazione della propria attività fermo, per quanto di ragione, il controllo *ex post* da parte della Società;
- l'attribuzione di autonomi poteri di spesa attraverso l'assegnazione di un *budget* annuale;
- la scelta dei componenti viene operata dalla Società in modo da favorire la pluralità di competenze (in particolare giuridica, economica etc., con riferimento alle materie rilevanti ai fini del Decreto 231) e previa verifica del profilo professionale di ciascuno di essi, anche attraverso la disamina dei *curricula* dei candidati.

(B) Funzioni e compiti

All'OdV è affidato il compito di vigilare continuativamente sulla concreta attuazione, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello 231, anche in relazione all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati nonché sull'osservanza dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta periodicamente anche l'opportunità di aggiornamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni (dell'ente e/o normative).

All'OdV risultano quindi affidate le seguenti principali attività:

- vigilare sull'effettività/osservanza del Modello 231: ossia verificare che i comportamenti posti in essere all'interno della Società siano conformi ai contenuti del Modello 231, del *Code of Conduct* e dell'Appendice al codice etico;

- verificare l'efficacia del Modello 231: ossia verificare che il Modello 231 sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi di condotte suscettibili sotto le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto 231;
- proporre gli aggiornamenti al Modello 231, al fine di adeguarne il contenuto alle eventuali modifiche della struttura aziendale, dei processi operativi della Società, nonché alle novità legislative, etc.;
- raccogliere informazioni e condurre indagini in merito alle (anche soltanto possibili) violazioni del Modello 231, sia a fronte di eventuali segnalazioni esterne, sia come conseguenza dell'attività di vigilanza propria dell'OdV;
- garantire uno o più canali che consentano ai Destinatari di segnalare violazioni del Modello 231/condotte illecite, secondo quanto previsto dal par. 3;

Più nel dettaglio, all'OdV è pertanto richiesto di:

- verificare periodicamente i processi aziendali e quindi le aree a rischio reato e l'adeguatezza dei sistemi di controllo; a tal fine all'OdV devono essere segnalate da parte degli organi della Società e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reato; tutte le comunicazioni dovranno avvenire per iscritto ed essere appropriatamente registrate ed archiviate;
- ricevere le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o di violazioni del Modello 231, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, secondo quanto previsto dal par. 3;
- effettuare verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello 231 e, in particolare:
 - che il Modello 231 sia efficace ed adeguato a prevenire i Reati Presupposto;
 - che il *Code of Conduct* e l'Appendice al codice etico siano conosciuti, applicati e rispettati;
 - che i protocolli operativi e prevenzionali di cui alle Parti Speciali del Modello 231 e le relative procedure operative siano conosciute ed osservate;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni straordinarie o specifici atti posti in essere dalla Società;
- coordinarsi con le aree operative della Società per lo svolgimento dei compiti di cui sopra e:
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato; in particolare, le aree operative dovranno comunicare per iscritto nuove attività svolte nei propri ambiti dalla Società non già a conoscenza dell'OdV;
 - per tenere sotto controllo l'evolvere delle attività e dell'organizzazione della Società al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per meglio assicurare l'attuazione del Modello 231, attivarsi affinché le azioni correttive necessarie a rendere il Modello 231 adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

detta attività di coordinamento potrà essere eventualmente svolta dall'OdV, su base periodica, attraverso apposite riunioni con i Responsabili delle aree interessate;

- ove richiesto, fornire assistenza e supporto agli organi, alle funzioni ed ai soggetti aziendali in relazione al Decreto 231 ed alla attuazione del Modello 231;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello 231, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere oggetto dell'attività di *reporting*;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231;
- promuovere eventuali iniziative per la formazione inerente il Modello 231;
- per quanto di ragione ed in base a quanto sopra previsto *sub* par. 2.7, chiedere che venga aggiornato il Modello 231 nel caso di introduzione di nuove fattispecie di Reato Presupposto o di mutamenti organizzativi, in uno con l'adeguamento dei protocolli operativi e prevenzionali di riferimento e le relative procedure interne;
- promuovere l'esercizio dell'azione disciplinare ovvero l'applicazione degli appositi rimedi contrattuali da parte dell'organo/funzione della Società di volta in volta istituzionalmente competente, come sopra specificato (si veda *supra*, par. 4), sottoponendo a quest'ultimo l'eventuale notizia di infrazioni del Modello 231 e/o del *Code of Conduct* e/o dell'Appendice al codice etico comunque appresa nell'esercizio e/o a causa delle proprie funzioni.

(C) Poteri

Per lo svolgimento delle sue funzioni ed incombenze, l'OdV:

- dispone di ampia autonomia organizzativa, gestionale ed ispettiva;
- viene dotato di un proprio *budget* di spesa, con obbligo di rendiconto delle spese sostenute, di cui si può avvalere per creare uno specifico *staff* interno all'OdV, ovvero per nominare propri consulenti e/o ausiliari esterni che, sotto la responsabilità dell'OdV stesso, lo supportino nelle proprie attività;
- può condurre indagini volte all'accertamento di fatti rilevanti per il compimento dei propri doveri e, in tale ambito:
 - richiede ed ottiene informazioni da tutti i Destinatari del Modello 231 e da tutte le funzioni aziendali, rivolgendosi direttamente alle persone fisiche interessate e senza necessità di fare riferimento a livelli gerarchici superiori alle persone con cui entra in contatto;
 - ha libero e incondizionato accesso a tutti i documenti della Società, salvo l'osservanza dell'implicito e rigoroso dovere di riservatezza e rispetto di tutte le normative di volta in volta applicabili, ad esempio in materia di privacy e segreto aziendale.
- può disporre l'effettuazione di "interviste mirate" o "a campione" per accertare la conoscenza – in capo ai Destinatari del Modello 231 – dei protocolli prevenzionali e delle relative procedure, nonché delle problematiche connesse alla responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto 231;
- nella conduzione di qualsiasi verifica, si può discrezionalmente avvalere del supporto di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, siano ritenute a tal fine utili o necessarie.

Gli incontri con gli organi e/o i soggetti con cui l'OdV si relaziona devono essere verbalizzati e devono recare la sottoscrizione dell'OdV e dei soggetti che hanno preso parte all'adunanza; gli originali dei verbali devono essere custoditi dall'OdV.

5.2 Flussi informativi e altre forme di condivisione di notizie

Ai fini della sua efficace attuazione il Decreto 231 richiede, tra il resto, la regolamentazione di flussi informativi e, in particolare, che siano previsti "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli*" (art. 6, Decreto 231).

(A) Flussi informativi verso l'OdV

Dovranno essere obbligatoriamente oggetto di specifiche comunicazioni all'OdV da parte di coloro che ne abbiano diretta conoscenza, per lo meno:

- gli atti notificati alla Società dall'autorità giudiziaria penale relativi all'accertamento di uno o più reati tra quelli previsti nel Decreto 231;
- ogni variazione dell'organigramma/funzionigramma della Società relativo ai responsabili di funzione nonché dell'organigramma specificamente attinente la materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- ogni modificazione di procure e/o deleghe conferite a soggetti in grado di impegnare la Società verso i terzi, anche per la materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- ogni eventuale variazione della composizione degli organi societari;
- ogni variazione della forma giuridica con cui la Società opera;
- le deliberazioni assunte dalla Società inerenti le richieste di finanziamenti e/o contributi, erogati dallo Stato e da ogni altro ente pubblico, anche comunitario;
- le eventuali visite ispettive condotte, a mero titolo esemplificativo, dall'Agenzia delle Entrate, enti previdenziali ed assicurativi, Guardia di Finanza, e i relativi esiti;
- gli eventuali verbali di accertamento elevati nella materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- i risultati delle attività di verifica e/o controllo interna svolto dal Collegio Sindacale e della società di revisione;
- l'attivazione di un provvedimento disciplinare nei confronti di un Destinatario per violazioni del Modello 231, del *Code of Conduct* o della documentazione connessa (ad esempio delle procedure aziendali);
- i 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 Decreto 231;
- ogni variazione ai contenuti dei protocolli e delle procedure direttamente proposte dai responsabili delle singole aree o dei processi ritenuti a rischio;
- ogni operazione che incida sulla organizzazione/attività della Società;
- ogni operazione che possa avere una rilevanza notevole per la Società in ragione delle ripercussioni intra ed extra aziendali, ovvero della relativa incidenza economica.

In via più generale, l'OdV deve essere informato, mediante apposite comunicazioni da parte di ogni Destinatario del Modello 231, in merito a qualsivoglia evento che potrebbe essere rilevante per il Modello 231 della Società.

Inoltre, all'OdV devono essere indirizzate le segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello 231 (cfr. *supra*, par. 3) ed inoltre tutte le segnalazioni effettuate ai sensi della descritta procedura interna (GLO-01008 *Whistleblower protection policy*, *supra* par. 3) devono essere condivise con l'OdV.

L'OdV può stabilire nel proprio Regolamento le modalità di comunicazione delle informazioni di cui sopra, nonché le modalità di relativa documentazione e archiviazione. A tal fine, l'OdV adotta canali informativi a sé dedicati (linee telefoniche, *mail boxes*, etc.), allo scopo di garantire la riservatezza delle comunicazioni e facilitare il flusso di informazioni, anche al di là di quanto già previsto al par. 3 sulle segnalazioni. Ogni informazione ricevuta sarà conservata dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) per almeno dieci anni; l'accesso a detto archivio sarà consentito esclusivamente al CdA della Società previa motivata richiesta.

(B) Flussi dall'OdV verso la Società

Le verifiche condotte dall'OdV ed il relativo esito saranno oggetto di specifico *report* semestrale da presentare all'Amministratore delegato e di *report* annuale da presentare al CdA della Società, preferibilmente entro l'approvazione del bilancio dell'esercizio precedente.

Qualora l'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni di verifica e vigilanza sull'osservanza del Modello 231, del *Code of Conduct*, dell'Appendice al codice etico e della conoscenza e del rispetto dei protocolli operativi e delle connesse procedure aziendali, ovvero nella sua funzione di destinatario delle segnalazioni, dovesse constatare violazioni o altre situazioni di non conformità, dovrà tempestivamente inoltrare una segnalazione al responsabile dell'area ove si è verificata l'incongruità o la violazione e, se del caso, all'Amministratore delegato o al CdA, anche tramite i summenzionati *report* semestrale e annuale.

Rimane fermo il potere/dovere dell'OdV di informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Il CdA, il Collegio Sindacale ed ogni altro organo della Società statutariamente previsto, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV per richiedere informazioni in merito al Modello 231 e alla attività svolta dall'organismo.