

# **INDUSTRIA TERMOPLASTICA PAVESE S.P.A.**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01 PARTE GENERALE**

### **INDICE REVISIONI ED AGGIORNAMENTI**

<b>VER.</b>	<b>DATA</b>	<b>APPROVAZIONE</b>	<b>BREVE DESCRIZIONE REVISIONE</b>
PRIMA EDIZIONE	16/06/16	C.D.A.	PRIMA EMISSIONE
REV. 01	20/10/16	C.D.A.	Aggiornamento PRT-07 e PRT13 con recepimento PR032 Procedura di sistema.
REV. 02	22/05/18	C.D.A.	ADEGUAMENTO A NORMATIVA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING – L.N. 179/2017, MODULO GDPR
REV. 03	07/10/19	C.D.A.	AGGIORNAMENTO L.N. 3/2019 -, CAP. 5 SISTEMA DISCIPLINARE
REV.04	23/06/21	C.D.A.	AGGIORNAMENTO NUOVI REATI 231 (TRIBUTARI, DOGANALI ETC)

## INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....	3
1.1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO PREVISTA A CARICO DEGLI ENTI .....	3
1.2	NATURA DELLA RESPONSABILITÀ .....	3
1.3	AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE .....	3
1.4	FATTISPECIE DI REATO-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ .....	4
1.5	LA SCRIMINANTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	5
1.6	IL SINDACATO DEL GIUDICE PENALE SULL'IDONEITÀ DEL MODELLO .....	5
1.7	APPARATO SANZIONATORIO .....	6
1.8	DELITTI TENTATI .....	7
1.9	VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE .....	7
1.10	REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....	7
2.	IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA I.T.P. S.P.A. ....	8
2.1	I SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATI DELLA I.T.P. S.P.A. ....	8
2.1.1	IL CODICE ETICO .....	8
2.1.2	L'ORGANIGRAMMA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	8
2.1.3	IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO DELLA QUALITÀ AMBIENTE E SICUREZZA .....	8
2.1.4	IL SISTEMA MANUALE DI AUTOCONTROLLO HACCP (HAZARD ANALYSIS AND CRITICAL CONTROL) E LO STANDARD PER LA SICUREZZA DEGLI ALIMENTI BRC .....	9
2.1.5	IL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI PRIVACY IN OTTEMPERANZA AL GDPR (REG. UE 679/2016) .....	9
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA I.T.P. S.P.A. ....	10
3.1	LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI I.T.P. S.P.A. ....	10
3.2	LA DEFINIZIONE DEI PRINCIPI DI CONTROLLO .....	12
3.3	I DESTINATARI DEL MODELLO .....	12
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	13
4.1	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI I.T.P. S.P.A: REQUISITI .....	13
4.2	PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	13
4.3	RISORSE ECONOMICHE ASSEGNATE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	15
4.4	FUNZIONI, POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	15
4.5	GLI OBBLIGHI DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. ....	16
4.6	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA INFORMATIVE IN MERITO AD ATTI UFFICIALI – SEGNALAZIONI - FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO. ....	16
4.6.1	INFORMAZIONI RELATIVE AD ATTI UFFICIALI .....	16
4.6.2	SEGNALAZIONE DI EVENTUALI FATTI ILLECITI OVVERO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO 231 DI ITP S.P.A. – WHISTLEBLOWING (PROCEDURA PR-034) .....	16
4.6.3	REPORTISTICA (FLUSSI INFORMATIVI) DI CONTROLLO DA INVIARE ALL'ORGANISMO .....	17
4.7	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....	18
5.	IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	19
5.1	PRINCIPI GENERALI E CRITERI .....	19
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI .....	20
5.2.1	ISTRUTTORIA DISCIPLINARE IN CASO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DEI LAVORATORI DIPENDENTI .....	21
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI (APICALI E NON) .....	21
5.3.1	ISTRUTTORIA DISCIPLINARE IN CASO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI UN DIRIGENTE .....	23
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI ED ISTRUTTORIA IN CASO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO .....	23
5.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI (COLLABORATORI, CONSULENTI, AGENTI, PARTNER ETC) .....	24
6.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	25
6.1	COLLABORATORI ESTERNI, PROCACCIATORI D'AFFARI E PARTNER .....	25
7.	CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	26
7.1	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO .....	26

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

### ***1.1 La responsabilità amministrativa dipendente da reato prevista a carico degli Enti.***

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001” o anche solo Decreto), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, prevede la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”. In particolare, tale normativa si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in diverse convenzioni internazionali e comunitarie - ratificate dall’Italia - che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Secondo la disciplina introdotta dal D. lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti “apicali”, ad esclusione dei membri del Collegio Sindacale) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima. Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società (art. 5 del Decreto). La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia. La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa qualora i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### ***1.2 Natura della responsabilità***

La Relazione Ministeriale al D. Lgs. 231/2001 saluta la responsabilità amministrativa dipendente da reato dell’Ente come la “nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”. Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità formalmente “amministrativa” – anche per ovviare ai problemi, di natura dogmatica, posti dalla personalità della responsabilità penale di cui all’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”. In tal senso si richiamano gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 che riaffermano il principio di legalità, l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa e l’accertamento della responsabilità dell’ente attraverso i meccanismi del procedimento penale.

### ***1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione***

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da Soggetti Apicali, così definiti dall’art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001: “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso*”. Si precisa che, come

sottolineato dalla Relazione Ministeriale, non rientra nel perimetro tracciato il controllo effettuato dai Sindaci i quali, pertanto, non appartengono alla categoria dei “Soggetti Apicali”;

- da Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito anche Soggetti eterodiretti) ex art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001.

Si ricorda che, ex art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, la Società non risponde qualora le persone sopraindicate abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

#### **1.4 Fattispecie di reato-presupposto della responsabilità della Società<sup>1</sup>**

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-duodecies, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso. Le fattispecie criminose, esaustivamente indicate nell’allegato “**Catalogo dei reati-presupposto**”, vengono in questa sede indicate esemplificativamente solo mediante il nomen iuris:

- **art. 24:** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- **art. 24-bis:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **art. 24-ter:** Delitti di criminalità organizzata;
- **art. 25:** Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- **art. 25-bis:** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- **art. 25-bis.1:** Delitti contro l’industria e il commercio;
- **art. 25-ter:** Reati societari;
- **art.25-quater:** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;
- **art. 25-quater.1:** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **art. 25-quinquies:** Delitti contro la personalità individuale;
- **art. 25-sexies:** Abusi di mercato;
- **art. 25-septies:** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro;
- **art. 25-octies:** Ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- **art. 25-novies:** Delitti in materia di violazione del diritto d’autore;
- **art. 25-decies:** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria;
- **art. 25-undecies:** Reati ambientali;
- **art. 25-duodecies:** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- **art. 25-terdecies:** razzismo e xenofobia;
- **art. 25-quaterdecies:** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- **art. 25-quinquiesdecies:** Reati Tributari di cui alla l. n. 157/2019, così come modificato dal D. lgs 75/2020;
- **art. 25-sexiesdecies:** (contrabbando ai sensi del DPR 43/1973 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale”).

È poi prevista la responsabilità degli enti per la commissione di reati di cui agli artt. 416, 416 bis, 291 quater T.U. 43/1973 (associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) di cui all’art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. lgs. 286/98 (disposizioni contro l’immigrazione clandestina) e di cui agli artt. 377-bis e 378 c.p. aventi carattere transazionale<sup>2</sup> (la cui

<sup>1</sup> In allegato al presente documento, il catalogo completo dei Reati-presupposto, che costituisce parte integrante del presente Modello.

<sup>2</sup> I reati di cui agli artt. 416, 416 bis c.p., 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e 377-bis c.p. sono stati inseriti a tutti gli effetti nel novero dei reati-presupposto dalla L. n. 94/2009, e quindi verranno perseguiti a prescindere dal loro carattere transazionale.

definizione è contenuta nell'art. 3 L. 146/2006 consultabile nel "catalogo dei reati-presupposto" allegato al presente documento). Altre fattispecie di reato potranno, in futuro, essere inserite dal legislatore nel contesto della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/01.

### **1.5 La scriminante del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo**

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente o, come definito da autorevole dottrina, "fatto impeditivo dell'illecito" ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società e l'inversione dell'onere probatorio nel processo penale a carico dell'ente. Infatti, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

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

Il criterio soggettivo di attribuzione della responsabilità è dunque individuabile nella cosiddetta colpa in organizzazione: la Società non risponderà qualora provi di essersi organizzata efficacemente per prevenire ragionevolmente i reati-presupposto adottando un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo. In questo caso si assiste ad un'inversione dell'onere probatorio classico nel processo penale: è sulla Società, infatti, che grava l'onus probandi circa l'efficace attuazione del Modulo Organizzativo prima del fatto di reato, circa la vigilanza sul suo funzionamento ed aggiornamento ed, infine, in merito ad una eventuale elusione fraudolenta del Modello da parte di chi ha commesso il reato.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (cosiddetti etero diretti), la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. La violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

Il D. Lgs. 231/2001, delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

### **1.6 Il sindacato del Giudice penale sull'idoneità del Modello**

L'accertamento della responsabilità della Società e della correlata possibilità di beneficiare dell'esimente di cui all'art. 6 del Decreto è attribuito al Giudice penale, il quale dovrà accertare:

- la sussistenza di un reato-presupposto commesso nell'interesse o a vantaggio della Società da parte di un soggetto apicale o di un soggetto eterodiretto;
- l'idoneità astratta del Modello (intesa come presenza di tutti i requisiti previsti *ex lege*) e l'idoneità in concreto dello stesso, con ciò riferendosi alla efficacia preventiva (ad eliminare o ridurre al minimo il rischio-reato) di tutti gli elementi costitutivi del Modello stesso.

E' evidente che, qualora si manifestasse un reato, non per ciò solo il Modello di Organizzazione e Gestione adottato debba essere valutato negativamente in merito alla sua efficacia preventiva: dottrina e giurisprudenza concordano infatti sull'inaccettabilità dell'equazione "*commissione di un delitto rilevante ai fini della responsabilità dell'ente = (o implica) inidoneità modello adottato dall'ente*"<sup>3</sup>.

## 1.7 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) che, a loro volta, possono consistere in:
  - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, di importo variabile fra un minimo di Euro 258,00 a un massimo di Euro 1.549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice dovrà determinare:

- "*il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti*" (art. 11, co. 1 D. Lgs 231/01);
- l'importo della singola quota, "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*".

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

- la Società "*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 tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*;
- in caso di reiterazione degli illeciti<sup>4</sup>.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso applicandole anche congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001). Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della Società, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione dispone la prosecuzione dell'attività da parte di un Commissario per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata qualora:

<sup>3</sup> T.E. EPIDENDIO-BASSI in "*Enti e responsabilità da reato, accertamento, sanzioni e misure cautelari*", Milano 2006, Giuffrè editore, pag. 218 e ss.

<sup>4</sup> Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. 231/2001. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale "*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva*".

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione (art 16, D. lgs 231/01).

## **1.8 Delitti tentati**

Nelle ipotesi di manifestazione di uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001, nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie ed interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà secondo l'art. 26 del Decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## **1.9 Vicende modificative dell'ente**

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, l'Ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio. Il Legislatore negli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 - che regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda - ha voluto evitare che tali operazioni possano costituire un facile strumento per eludere la responsabilità amministrativa dell'ente. In caso di trasformazione (che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza portare l'estinzione del soggetto giuridico originario) l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede che resti ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. In caso di fusione, l'ente che risulti dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione infatti, com'è noto, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere. L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimanga responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente tranne il caso in cui risulti devoluto il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

## **1.10 Reati commessi all'estero**

In base al disposto di cui all'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati-presupposto commessi all'estero, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un soggetto ad esso funzionalmente legato (soggetti apicali o eterodiretti). I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- l'Ente deve avere la propria Sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente risponderà solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p;
- che nei confronti dell'Ente non proceda già lo Stato del luogo dove è stato commesso il fatto.

## **2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA I.T.P. S.P.A.**

I.T.P. S.p.A. ha optato per un sistema di *governance* tradizionale ed ha come oggetto sociale la lavorazione, la trasformazione ed il commercio di materiali termoplastici in genere, nonché la produzione la vendita in proprio e per conto terzi di oggetti e prodotti in resine e macchine per la lavorazione di materie plastiche.

La struttura organizzativa interna è rappresentata negli organigrammi vigenti e mantenuti aggiornati dalla Società e da ogni singolo stabilimento in questa sede da intendersi interamente richiamati.

### ***2.1 I sistemi di gestione integrati della I.T.P. S.p.A.***

La Società, con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria *governance* alla normativa ed alle *best practice* di riferimento, ha sviluppato un sistema di gestione integrato (SGI) ed un relativo Responsabile (RSGI) al fine di garantire una maggiore efficacia ed efficienza dei presidi organizzativi di controllo e, di conseguenza, una maggiore incisività dei controlli previsti nel presente documento. La Società ha individuato, pertanto, i seguenti strumenti di governo e di gestione facenti parte del sistema di controllo 231:

#### ***2.1.1 Il Codice Etico***

Il Codice Etico racchiude i principi etico-sociali che la I.T.P. S.p.A. impone ai propri esponenti e rappresentanti nella conduzione delle attività aziendali. L'adozione e l'effettiva attuazione di tali principi etici, rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo che trova la sua estrinsecazione pratica nel presente modello organizzativo.

#### ***2.1.2 L'organigramma della struttura organizzativa***

La Società ha definito un sistema di poteri attraverso specifiche procure e nomine di responsabili del sistema di gestione, al fine di attribuire con certezza e chiarezza poteri e responsabilità in merito alla gestione delle complesse attività aziendali. La Società ha, attraverso specifici organigrammi (organigramma funzionale e nominativo, organigramma della sicurezza All. n. 1 al DVR etc) in questa sede richiamati come parte integrante del presente documento, individuato formalmente i rapporti gerarchici e gli aspetti rilevanti delle unità organizzative, delle attività e delle responsabilità demandate alle singole funzioni aziendali.

#### ***2.1.3 Il Sistema di Gestione integrato della qualità ambiente e sicurezza.***

La Società ha formalmente adottato un Sistema di Gestione Integrato (SGI) per il sito di Bosnasco in accordo alla Norme: UNI EN ISO 9001: 2015 Sistemi di gestione per la qualità; UNI EN ISO 14001:2015 Sistemi di Gestione ambientale; ISO 45001:2018 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Manuale di gestione del sistema integrato definisce l'organizzazione, le responsabilità, i processi organizzativi e le loro interazioni e i principi operativi essenziali di ciascuno dei processi individuati e prevede procedure, istruzioni o ad altri documenti interni dell'organizzazione. Il MI è la base di riferimento per l'attuazione e la verifica dei processi sensibili, il continuo addestramento del personale, l'esecuzione di verifiche ispettive interne/esterne.



### ***2.1.4 Il sistema MANUALE DI AUTOCONTROLLO HACCP (Hazard Analysis and Critical Control) e lo standard per la sicurezza degli alimenti BRC***

L'Azienda al fine di assicurare che "materiali e gli oggetti siano costantemente fabbricati e controllati in conformità alle norme ad essi applicabili ed agli standard qualitativi adeguati all'uso cui sono destinati, senza costituire rischi per la salute umana o modificare in modo inaccettabile la composizione del prodotto alimentare o provocarne un deterioramento delle caratteristiche organolettiche" (art. 3 comma a reg. 2023/2006/CE) la Società ha implementato un sistema di controllo dell'igiene, volto ad assicurare il rispetto dei requisiti d'igiene nell'imballaggio e nei semilavorati, definendo – attraverso il manuale di autocontrollo:

- le Attività di Controllo messe in atto al fine di prevenire i pericoli di carattere igienico specifici dell'attività aziendale e individuati secondo il metodo HACCP;
- le Attività di Igiene Generali applicate a tutte le strutture e a tutte le fasi di lavoro (norme di buona prassi igienica, programma di pulizia e programma di lotta agli animali infestanti);
- la Formazione e l'Igiene del Personale.

In particolare, l'azienda ha definito e mette in atto specifiche procedure per garantire la gestione igienica della produzione secondo le GMP "Buone pratiche di produzione" e riguardanti:

- qualificazione e controllo dei fornitori
- verifica materie prime
- manutenzione locali ed attrezzature
- derattizzazione e disinfestazione
- pulizia locali e disinfezione attrezzature
- formazione/addestramento personale
- smaltimento rifiuti
- modalità di verifica attraverso ispezioni interne
- modalità di verifica: es. analisi di laboratorio sul prodotto finito.

### ***2.1.5 Il sistema di gestione degli adempimenti privacy in ottemperanza al GDPR (reg. UE 679/2016)***

La Società ha effettuato una specifica *gap analysis* al fine di verificare ulteriori aspetti di miglioramento rispetto al precedente sistema di gestione privacy aziendale (DPS conformità al D. lgs 196/2003 etc) ed a seguito di tale analisi si è adeguata al Regolamento UE n. 679/2016 identificando, dal punto di vista organizzativo, una funzione aziendale dedicata quale Responsabile privacy oltre che all'individuazione e nomina degli incaricati (interni ed esterni) al trattamento dei dati.

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA I.T.P. S.P.A.**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresenta l'insieme delle regole cui gli esponenti aziendali sono tenuti ad uniformarsi. Pertanto, scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, tale da non poter essere violato se non attraverso l'elusione fraudolenta dei protocolli stessi.

Pertanto, I.T.P. ha deciso di adottare un Modello per dimostrare la propria volontà di:

- condannare fortemente ogni forma di comportamento illecito o non etico, anche - e soprattutto - qualora tale comportamento possa apparire come vantaggioso e/o interessato per la Società;
- eliminare o ridurre significativamente il rischio di commissione di reati o di comportamenti riprovevoli.

Per tali ragioni I.T.P. S.p.A. ha svolto un'approfondita attività di analisi e verifica del proprio sistema organizzativo al fine di adottare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di cui al D. lgs 231/01 sia per ottenere una efficace di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che per migliorare costantemente il proprio del sistema interno di *governance*. Il presente Modello di Organizzazione e di Gestione costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo n. 231/01, atto di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del presente documento costituiscono responsabilità e prerogativa unica del Consiglio di Amministrazione.

#### ***3.1 La metodologia seguita per la predisposizione del Modello di Organizzazione e Gestione di I.T.P. S.p.A.***

Il presente Modello tiene conto delle *best practice* più autorevoli in tema di predisposizione dei Modelli di organizzazione Gestione e controllo, come a titolo esemplificativo le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria e da ultimo aggiornate nel luglio 2014.

Tali Linee Guida suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* che si articolino nelle seguenti fasi:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti del sistema di controllo proposto da Confindustria per i reati dolosi sono:

- Codice Etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali e informatiche (sistemi informativi);
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo integrato;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo proposto da Confindustria per i reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente sono:

- struttura organizzativa con compiti e responsabilità chiare e definite formalmente;
- formazione ed addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;

- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio

Le componenti del sistema di controllo di cui sopra devono essere gestite nel rispetto dei seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della segregazione dei compiti e 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 Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'iter procedurale seguito per la predisposizione del presente Modello organizzativo ha seguito le fasi metodologiche previste dalle *best practice* in materia, fasi che in questa sede vengono brevemente descritte.

#### **Fase 1 – As-Is Analysis (Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili)**

Tale fase ha avuto il duplice obiettivo di:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- identificare i responsabili di funzione che intervengono nelle attività sensibili (cd. "key officer").

L'analisi è stata effettuata sulla base sia della documentazione aziendale (atti sociali, organigrammi, procedure gestionali, pratiche operative, disposizioni organizzative, procedure in materia di salute e sicurezza, ambiente, analisi del sistema di deleghe, ecc.) che delle interviste con i responsabili di direzionali e di funzione, svolta con l'ausilio di una società di consulenza esterna al fine di identificare le attività sensibili e di comprenderne la relativa regolamentazione ed i controlli esistenti.

L'output di tale fase è stata, pertanto, la definizione della "mappatura delle attività sensibili" che per ogni processo/attività sensibile identifica:

- le attività sensibili ed il loro sviluppo operativo;
- le funzioni/direzioni aziendali responsabili in relazione ad ogni singola attività sensibile;
- le potenziali modalità attuative dei reati rilevanti.

#### **Fase 2 – Gap Analysis**

Al fine di identificare eventuali aree di debolezza dei controlli e individuare le relative azioni di miglioramento necessarie è stata condotta una specifica analisi – cd *gap analysis* – volta ad individuare eventuali disallineamenti tra il modello attuale ed il modello a tendere ("To be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, ai principi di controllo interno quali la segregazione dei compiti e delle funzioni, l'esistenza di una norma interna, il rispetto dei poteri di firma ed autorizzativi, la tracciabilità delle operazioni.

#### **Fase 3 – Definizione del Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo**

Tale ultima fase ha previsto la definizione, sulla base dei risultati delle analisi e delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della I.T.P. S.p.A., che risulta articolato in una:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento, della struttura organizzativa della Società e dell'iter progettuale seguito per la costruzione del Modello, la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, l'informazione e la formazione del personale, l'individuazione dei criteri da seguire per ulteriori aggiornamenti e la definizione del sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall'individuazione dei reati e delle attività ritenute rilevanti ed a rischio commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

### **3.2 La definizione dei principi di controllo**

Il sistema dei controlli, implementato dalla Società sulla base delle “best practice” di riferimento, è stato progettato applicando i seguenti principi di controllo alle singole attività sensibili:

- **Regolamentazione:** tale standard richiede l’esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità:** il presente standard richiede che:
  - ogni operazione relativa all’attività sensibile sia adeguatamente documentata;
  - il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell’attività sensibile sia verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, debbano essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell’eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- **Segregazione dei compiti:** lo standard prescrive la separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività. Tale segregazione è garantita dall’intervento, all’interno di uno stesso macro-processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire trasparenza ed obiettività dei processi. La segregazione delle funzioni è attuata anche attraverso l’utilizzo di sistemi informatici che abilitano determinate operazioni solo a persone ben identificate ed autorizzate;
- **Procure e deleghe:** lo standard prevede che i poteri autorizzativi e di firma siano formalmente assegnati e siano:
  - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove necessario, meccanismi di firma congiunta;
  - chiaramente definiti e conosciuti all’interno della Società.

### **3.3 I destinatari del Modello**

Il presente Modello è vincolante per tutti coloro che operano in nome e per conto di I.T.P. S.p.A. con funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una unità produttiva, nonché per tutti i dipendenti e/o collaboratori (interinali, parasubordinati etc) in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate nonché a tutti i soggetti terzi (consulenti, fornitori etc) che agiscono in nome e per conto dell’Azienda nel rispetto delle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### *4.1 L'Organismo di Vigilanza di I.T.P. S.p.A: requisiti*

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità ex D. lgs 231/01 qualora l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati – abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché la cura del suo aggiornamento ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo autonomo ovvero il conferimento delle funzioni di vigilanza al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 6, co. 4-bis D. lgs 231/01, rappresenta, pertanto, un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (individuati dalle *best practice* di riferimento, dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida di Confindustria) possono essere così sintetizzati:

- **autonomia e indipendenza:** l'organismo deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente essere. Per tale ragione deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un rapporto informativo al massimo vertice aziendale operativo. Infine, sempre per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi;
- **professionalità:** l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente i propri compiti e, pertanto, il C.d.A. dovrà verificare le competenze dei componenti dell'Organismo, come chiarito dalla giurisprudenza di merito, in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati";
- **continuità di azione:** Per garantire l'efficace e costante attuazione di un modello così articolato quale è quello delineato dal decreto 231 si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari. In ogni caso con la formale adozione del Modello, l'organo dirigente dovrà:
  - disciplinare gli aspetti principali relativi all'OdV (es. modalità di nomina e revoca, durata in carica) e ai requisiti soggettivi dei suoi componenti;
  - comunicare alla struttura i compiti dell'OdV e i suoi poteri, prevedendo eventuali sanzioni in caso di mancata collaborazione.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e dalle *best practice* di riferimento I.T.P. S.p.A. identifica un proprio Organismo di Vigilanza avente natura Collegiale, autonomo in modo tale che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.

### *4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che individua e nomina i suoi componenti. Questi ultimi restano in carica per un periodo pari a **tre anni** (al termine del quale possono essere rieletti) o fino alla revoca in conformità a quanto previsto in questo paragrafo.

Qualora nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza dovessero cessare dall'incarico di componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione con propria delibera. In questo caso, il componente uscente permane in carica sino alla delibera di nomina del nuovo membro, da adottarsi in ogni caso entro 30 giorni dalla cessazione dell'incarico.

Il compenso per l'esercizio della funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal medesimo Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina e non può essere legato a parametri variabili.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano di:

- non rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società o delle Società controllanti/controllate;
- non essere coniugi, parenti o affini entro il quarto grado degli Amministratori;
- non intrattenere relazioni economiche con la Società, con la controllante o le Società controllate di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza, salvo il preesistente rapporto di lavoro e/o il compenso per l'attività di componente dell'Organismo;
- non svolgere funzioni aziendali con deleghe e/o con poteri di spesa in autonomia all'interno della Società;
- non aver esercitato, nell'ultimo triennio, poteri autoritativi o negoziali per conto della P.A.<sup>5</sup> od enti di diritto privato in controllo pubblico<sup>6</sup> nei confronti della I.T.P. S.p.A. (quali ad esempio l'aggiudicazione di lavori/servizi pubblici, l'assegnazione di finanziamenti pubblici o la partecipazione a qualsiasi procedimento amministrativo nei confronti di I.T.P. S.p.A.);
- non essere stati condannati con sentenza – anche se non ancora passata in giudicato, emessa ex art. 444 e ss. c.p.p. o con pena condizionalmente sospesa – salvi gli effetti della riabilitazione:
  - ad uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267/1942 (reati fallimentari);
  - a pena definitiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e di strumenti di pagamento;
  - per uno dei reati previsti dal D. lgs 231/01;
  - per un qualsiasi reato, anche non previsto dal Decreto, che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero per un qualunque delitto non colposo che abbia importato la condanna alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato, questi **decadrà automaticamente** dalla carica. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione con propria delibera.

Al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, il componente dell'Organismo di Vigilanza potrà essere **revocato** soltanto dal Consiglio di Amministrazione nei seguenti casi tassativi:

<sup>5</sup> Ai sensi del combinato disposto degli art. 21 D. lgs 39/2013 ed art. 53 comma 16-ter D. lgs 165/01, così come modificato dall'art. 1, co 42, lett. l) L.n. 190/2012. Sul punto di evidenza che il Piano Nazionale Anticorruzione del Dipartimento Funzione Pubblica, specifica che "I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163 del 2006)."

<sup>6</sup> Ai fini della presente dichiarazione **per enti di diritto privato in controllo pubblico** si intendono, ex art. 1, comma 2, lett. C) del D. lgs 39/2013: "le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi".

- grave negligenza ed inadempienza ingiustificata ai propri compiti (mancata proposta di aggiornamento all’Organo Dirigente del Modello in caso di modifiche ed integrazioni del D. Lgs. 231/01);
- mancata partecipazione nell’arco di dodici mesi a tre o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo.
- dimissioni da altro incarico aziendale qualora lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell’O.d.V.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l’Organismo può essere supportato dalle funzioni aziendali interne alla Società o da consulenti esterni, qualora ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

### **4.3 Risorse economiche assegnate all’Organismo di Vigilanza**

Per poter garantire all’Organismo di Vigilanza la possibilità di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello e dal Decreto, il C.d.A. dopo apposita discussione, determina il budget annuale dell’Organismo, il quale ha comunque facoltà di richiedere uno stanziamento maggiore, per comprovate e motivate esigenze o in casi di necessità ed urgenza.

### **4.4 Funzioni, poteri e compiti dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo disciplina lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza attraverso l’approvazione di uno specifico “Regolamento” per il funzionamento interno (che preveda modalità di convocazione, votazione, etc.).

All’O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull’osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto e dai successivi aggiornamenti;
- sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono affidati, per l’espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- verificare l’efficienza e l’efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- promuovere l’aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al C.d.A. le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
  - modifiche normative;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l’insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all’applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere l’implementazione di un efficace canale di comunicazione interna per consentire l’invio di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all’approvazione del Consiglio di Amministrazione eventuali previsioni di spesa eccedenti al budget da questi assegnato;

- accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi funzione aziendale della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di eventuali violazioni del presente Modello.

#### ***4.5 Gli obblighi di reporting dell'Organismo di Vigilanza.***

Le risultanze dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza sono comunicate ai vertici della Società. In particolare l'O.d.V. riferisce sulla base di due linee di reporting:

- la prima, su base semestrale - anche in via informale - al Presidente del C.d.A.;
- la seconda, attraverso una relazione annuale, verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

L'attività di reporting avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di rispetto del Codice Etico o del Modello.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e copia dei verbali viene custodita dall'O.d.V. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Presidente del C.d.A. hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V.

#### ***4.6 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza Informativa in merito ad atti ufficiali – Segnalazioni - Flussi informativi verso l'Organismo.***

##### ***4.6.1 Informazioni relative ad atti ufficiali***

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per qualsiasi reato;
- i report, le relazioni o qualsiasi altro documento predisposto dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- ogni eventuale notizia relativa all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo;
- tutti i provvedimenti disciplinari irrogati con le relative motivazioni.

##### ***4.6.2 Segnalazione di eventuali fatti illeciti ovvero di violazione del Modello 231 di ITP S.p.A. – Whistleblowing (procedura PR-034)***

L'art. 6 comma 2 bis, lett. A) D. lgs 231/01, introdotto dalla legge n. 179/2017, prevede la possibilità 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 di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.”*

L'ODV di I.T.P., pertanto, raccoglie, valuta ed analizza per quanto di propria competenza le segnalazioni spontanee che siano trasmesse mediante i seguenti canali (alternativi tra loro, ai sensi dell'art. 2 lett. A), lett. B) della l. n. 179/2017):



- 1) consegna manuale della segnalazione ad un componente ODV formalizzata per iscritto;
- 2) consegna mediante posta cartacea all'indirizzo di posta fisica:

**Organismo di Vigilanza I.T.P. S.p.A.**  
**Via Cavallante, n. 13,**  
**Bosnasco - PV**

- 3) consegna della segnalazione mediante posta elettronica all'indirizzo:

**odv231@itp.it**

L'ODV è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione ai sensi e nei limiti di cui alla legge n. 179/2017.

Gli originali della documentazione cartacea sono conservati nell'apposito archivio ODV, accessibile unicamente ai componenti di tale Organo, in conformità con le politiche ed il regolamento interno dell'Organo di vigilanza.

Le segnalazioni interne dovranno essere redatte necessariamente in forma scritta, preferibilmente utilizzando il Modulo appositamente predisposto per le segnalazioni 231 ed accessibile nella sezione dedicata (MOD.PER03 e relativa informativa privacy) al fine di rispettare i requisiti previsti dalla l.n. 179/2017.

Eventuali segnalazioni anonime, potranno essere prese in considerazione dall'Organismo soltanto qualora le stesse siano "circostanziate e fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti" così come previsto dalla normativa vigente al fine di permettere all'ODV lo svolgimento delle eventuali indagini interne.

L'ODV, una volta ricevuta e valutata la segnalazione prende le conseguenti autonome iniziative di propria competenza – sotto la propria ragionevole discrezione e responsabilità - potendo procedere ad assumere ulteriori informazioni o chiarimenti all'autore della segnalazione, ovvero richiedere chiarimenti o accertamenti mediante convocazione del responsabile della presunta violazione ed è tenuto a motivare a verbale eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna. In ogni caso non è consentito all'ODV assumere provvedimenti e/o azioni di natura gestionale, decisionale, correttiva od ablativa della problematica/comportamento segnalato, essendo competenza dell'Organo di Vigilanza la conduzione di indagini interne e la comunicazione degli esiti al Presidente del Consiglio di Amministrazione/Datore di Lavoro ed al Consiglio di Amministrazione il quale è l'unico organo societario deputato all'adozione delle azioni correttive e/o ablativo eventualmente necessarie nel rispetto del sistema disciplinare di cui al cap. 5 del presente Modello e della normativa in materia giuslavoristica.

Durante le indagini interne è fatto obbligo a tutte le persone coinvolte di fornire in maniera veritiera, corretta e genuina qualsiasi informazione pertinente venga loro richiesta dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue indagini, sottoscrivendo le dichiarazioni fornite all'OdV nel relativo verbale.

L'O.d.V. raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi, relative alla violazione / sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da ITP.

È importante ricordare che ITP, ai sensi della l.n. 179/2017, vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ed intende perseguire nei termini di legge e con le sanzioni disciplinari previste dal cap. 5 del presente Modello Organizzativo:

- chiunque violi le misure di tutela del segnalante adottando misure discriminatorie;
- chiunque con malafede, dolo o colpa grave effettui segnalazioni che si rivelino successivamente infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui alla presente procedura può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo (definizioni, scopo, responsabilità etc) si rinvia a quanto disciplinato dalla Procedura PR034 "Modalità di comunicazione dei report 231 verso l'OdV e delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti (whistleblowing)".

#### **4.6.3 Reportistica (flussi informativi) di controllo da inviare all'Organismo**

I flussi informativi verso l'Organismo vengono disciplinati in un apposito "Regolamento dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" che sarà predisposto a cura dell'Organismo di Vigilanza e comunicato alle Direzioni/funzioni

interessate. Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. costituisce illecito disciplinare.

#### ***4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni***

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) accessibile solo ai componenti dell'Organismo o dai soggetti da questi formalmente autorizzati e saranno a disposizione dell'Autorità Giudiziaria/Amministrativa qualora nei confronti della Società vengano instaurate indagini giudiziarie od amministrative.

## **5. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### ***5.1 Principi generali e criteri***

L'art. 6, comma secondo e l'art. 7, comma quarto, lett. b) definiscono come essenziale, per l'efficace attuazione del Modello, la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio in caso di violazione delle regole di condotta previste dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto. L'applicazione delle sanzioni disciplinari per le infrazioni prescinde, pertanto, dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'apertura o meno di un eventuale procedimento penale. Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine di garantire effettività e concretezza alle regole di buona condotta dettate al fine di prevenire comportamenti illeciti. La previsione di un apparato disciplinare che funga da deterrente all'interno dell'Azienda rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se ablativa, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti con tutte le garanzie di legge per il soggetto incolpato, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso e vi siano gravi indizi di responsabilità.

I principi che caratterizzano il procedimento disciplinare sono la tempestività e proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione contestata. Il principio di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono doverosa l'irrogazione della sanzione disciplinare – a fronte di violazioni accertate e nel pieno rispetto delle norme pattizie – a prescindere dall'effettiva apertura di un eventuale procedimento penale.

Il principio di proporzionalità della sanzione si concretizza nel parametrare il tipo e l'entità delle sanzioni previste nel presente capitolo, tenendo conto dei seguenti elementi:

- grado di responsabilità e di complessità delle mansioni assegnate al soggetto, tenuto conto della specifica disciplina normativa e contrattuale che lega lo stesso alla Società;
- grado di coinvolgimento di altri soggetti nei fatti costituenti la mancanza anche con riferimento alla posizione funzionale ricoperta al momento del fatto;
- grado di intenzionalità nel comportamento del soggetto o di negligenza, imprudenza, imperizia anche con riferimento alla prevedibilità dell'evento;
- valutazione complessiva del soggetto con particolare riferimento ad eventuali recidive nella violazione di precetti aventi rilievo disciplinare;
- gravità degli effetti della violazione, con ciò intendendosi il grado di rischio relativo all'irrogazione delle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001 cui la Società ritiene, ragionevolmente, di essere stata esposta a seguito del comportamento del soggetto.

Resta fermo il diritto della Società di chiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati a causa della violazione del Modello.

Sono soggetti al presente sistema sanzionatorio e disciplinare tutti i lavoratori dipendenti, dirigenti, gli amministratori, i collaboratori di I.T.P. S.p.A., nonché tutti coloro che intrattengano rapporti contrattuali con la Società, (agenti, consulenti e fornitori in genere), nell'ambito e nei limiti della regolamentazione stessa.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo dovrà tenere conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede nel rispetto di quanto segue.

I Soggetti titolari del potere per l'irrogazione delle misure disciplinari nei confronti dei destinatari di cui al presente articolo sono:

- il Direttore del Personale per tutte le violazioni del Modello Organizzativo escluse le infrazioni in materia di salute e sicurezza ed ambiente ovvero il Consiglio di Amministrazione in ragione della qualifica del soggetto incolpato (ad es. dirigente etc);
- il Datore di Lavoro ex D. lgs 81/2008 per le violazioni in materia di salute sicurezza ed ambiente avvalendosi della Direzione del Personale per l'assistenza tecnica durante le fasi del procedimento disciplinare.

Le sanzioni potranno essere comminate unicamente previo espletamento delle procedure di legge (contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata etc) e del CCNL applicato.

## **5.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili ai lavoratori, la ITP applica le sanzioni previste dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, dall'art. 52 del CCNL e delle norme del Codice civile. In particolare, il presente sistema disciplinare è finalizzato a descrivere i comportamenti sanzionabili secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni, in proporzione alla gravità delle infrazioni e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 52 CCNL, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- **Richiamo verbale in caso di:**
  - Infrazione di lieve entità (per colpa o scarsa attenzione) alle procedure del Modello di Organizzazione e Gestione;
- **Ammonizione scritta in caso di:**
  - Recidiva nelle mancanze punite con il richiamo verbale;
  - Inosservanza delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente che non abbia portato alcuna conseguenza né messo in pericolo l'incolumità di alcun lavoratore;
  - Inosservanza delle procedure in materia di sicurezza alimentare che non abbia portato alcuna conseguenza né messo in pericolo la sicurezza alimentare del prodotto;
  - tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse da propri sottoposti;
- **Multe (fino all'importo di 3 ore di paga) e sospensione (per le mancanze di maggior rilievo):**
  - Recidiva in una delle infrazioni previste per il rimprovero scritto;
  - Violazione di una procedura di cui al sistema di gestione integrato dell'azienda (qualità, sicurezza ed ambiente ovvero HACCP) che abbia portato a conseguenze non gravi per l'azienda od i soggetti coinvolti;
  - Infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (ad esempio, violazione del sistema autorizzativo, dei flussi di processo, omissione delle comunicazioni verso l'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, ecc.).
- **Licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 54 CCNL:**
  - Accertata violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lett. C) D. lgs 231/01, per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
  - Accertamento dell'infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto con dolo o colpa grave ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lett. D) D. lgs 231/01;
  - violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ovvero che abbia comunque comportato un concreto pericolo per l'incolumità di uno o più lavoratori o per l'ambiente;

- violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza alimentare ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ovvero che abbia comunque comportato un concreto pericolo per la sicurezza alimentare del prodotto;
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D. lgs 231/01. Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato;

### ***5.2.1 Istruttoria disciplinare in caso di violazione del modello da parte dei lavoratori dipendenti***

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito, di contestazione e quella di eventuale irrogazione della sanzione, è espletata nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, del CCNL Commercio-Terziario (art. 227) e del Codice civile. In particolare, la Direzione del Personale trasmette al soggetto incolpato una contestazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o delle procedure aziendali che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

assegnando al lavoratore un termine per presentare le proprie controdeduzioni.

Il lavoratore, ove lo richieda, dovrà essere sentito anche con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato e/o avrà la facoltà di presentare osservazioni o controdeduzioni scritte entro tale termine.

La Direzione del Personale, a seguito delle eventuali osservazioni del dipendente, si pronuncia in ordine alla determinazione ed irrogazione della sanzione entro 15 giorni dal termine assegnato per le controdeduzioni nel rispetto delle norme di legge nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile.

Il provvedimento dovrà essere trasmesso all'Organismo di Vigilanza per valutare la formulazione di eventuali proposte di revisione e/o rafforzamento del Modello 231.

### ***5.3 Misure nei confronti dei dirigenti (apicali e non)***

Qualora l'infrazione o l'adozione di un comportamento, nelle attività a rischio, non conforme alle regole del presente Modello Organizzativo sia compiuta da un Dirigente, si provvederà ad applicare nei confronti del responsabile le seguenti misure in conformità a quanto previsto dal Codice Civile:

- **Richiamo verbale in caso di:**
  - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o tolleranza di lievi irregolarità commesse dai propri sottoposti.
- **Rimprovero scritto (con richiamo a conformarsi alla regola violata) in caso di:**
  - Recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
  - Inosservanza delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente che non abbia portato alcuna conseguenza né messo in pericolo l'incolumità di alcun lavoratore;
  - Inosservanza delle procedure in materia di sicurezza alimentare che non abbia portato alcuna conseguenza né messo in pericolo la sicurezza alimentare del prodotto;
  - tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse da propri

sottoposti;

- Infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (violazione del flusso autorizzativo del processo, mancata partecipazione ingiustificata alle attività formative in materia di D. lgs 231/01, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, ecc.);
- comportamenti di mancata collaborazione con l'Organismo di vigilanza (omissione invio flussi informativi, impedimento ingiustificato all'accesso dei componenti dell'OdV alle informazioni e/o documentazione aziendale etc).

– **Revoca dei poteri eventualmente conferiti con procura:**

- Recidiva oltre la seconda volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti.
- violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo previsto dal D. lgs 81/08, dal D. lgs 152/06 ovvero da altre normative applicabili e relative alla sicurezza sul lavoro ed ambiente (regionale, provinciale regolamentare o prescrittiva della P.A.), specificamente applicabile alla I.T.P. S.p.A;
- Violazione di altre procedure interne previste dal Modello o adozione – nell'espletamento di attività nelle aree sensibili – di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e del Modello.
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e comportano la revoca del potere collegato alla violazione.

– **Licenziamento** (per giusta causa / giustificato motivo) in caso di:

- Accertata violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lett. C) D. lgs 231/01, commessa dal Dirigente per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
- Accertamento dell'infondatezza della segnalazione effettuata dal Dirigente con dolo o colpa grave ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lett. D) D. lgs 231/01;
- violazione di una procedura del Modello Organizzativo relativa al sistema di gestione della sicurezza ed ambiente e del sistema di sicurezza alimentare che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ovvero che abbia comunque comportato un concreto pericolo per l'incolumità di uno o più lavoratori, per la tutela dell'ambiente o la sicurezza alimentare del prodotto;
- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell'OdV (reiterata omissione di invio dei flussi informativi richiesti, mancata ostensione della documentazione richiesta ovvero falsità nelle informazioni/dati forniti etc);
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D. lgs 231/01.
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse di cui al presente punto commesse da propri sottoposti;

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

In tali casi ed in attesa del provvedimento definitivo a carico del dirigente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione - valutata la concreta gravità della condotta – può procedere con la sospensione in via cautelare dello stesso.

### **5.3.1 Istruttoria disciplinare in caso di violazione del Modello da parte di un dirigente**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Dirigente, l'organo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è il **Consiglio di Amministrazione**, nel rispetto delle garanzie procedurali di legge (art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970 quali contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata etc) in conformità con gli orientamenti Giurisprudenziali in materia<sup>7</sup>.

In particolare, qualora il Consiglio di Amministrazione ravvisi una violazione del Modello ex D. lgs 231/01 da parte di un Dirigente si provvederà – anche mediante conferimento di specifica delega ad un Amministratore in tal senso – a trasmettere al soggetto incolpato una contestazione scritta contenente:

- la puntuale descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere violate nonché degli eventuali documenti od altri elementi probatori comprovanti la violazione oggetto della contestazione;
- l'avviso all'interessato della facoltà di richiedere un'audizione al Consiglio di Amministrazione ovvero di formulare eventuali controdeduzioni, e/o giustificazioni scritte entro quindici giorni dalla data di ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente eventualmente aderisce ovvero altro procuratore a cui eventualmente conferisce mandato.

Nella prima seduta utile il Consiglio di Amministrazione si riunisce per pronunciarsi in ordine alla decisione in merito ed all'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare che verrà comunicata all'interessato.

Il provvedimento dovrà essere trasmesso all'Organismo di Vigilanza per valutare la formulazione di eventuali proposte di revisione e/o rafforzamento del Modello 231.

### **5.4 Misure nei confronti degli Amministratori ed istruttoria in caso di violazione del Modello**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Amministratore (per le tipologie di comportamenti sanzionati si rinvia a quanto previsto dal capitolo precedente) il Consiglio di Amministrazione – con l'astensione dell'Amministratore incolpato – provvederà, anche mediante conferimento di specifica delega ad un Amministratore in tal senso, a trasmettere al soggetto incolpato una contestazione scritta contenente:

- la puntuale descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere violate nonché degli eventuali documenti od altri elementi probatori comprovanti la violazione oggetto della contestazione;
- l'avviso all'interessato della facoltà di richiedere un'audizione, di formulare eventuali controdeduzioni, e/o giustificazioni scritte entro quindici giorni dalla data di ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento anche mediante procuratore a cui eventualmente conferisce mandato.

In occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione viene disposta l'audizione dell'Amministratore incolpato, qualora richiesta, nonché l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina se il comportamento adottato dall'Amministratore incolpato abbia integrato una violazione del Modello o del Codice etico valutando l'irrogazione delle seguenti sanzioni, commisurate alla gravità del fatto commesso (convocando l'Assemblea dei Soci in caso di misure ablativo o di competenza di quest'ultima):

- sanzione pecuniaria (fino ad un quinto del compenso percepito come amministratore);

---

1) Sezioni Unite Corte di Cassazione, sentenza n. 7880/2007 che afferma "le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa – sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o in senso lato colpevole), sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia."

- sospensione temporanea;
- revoca dei poteri eventualmente conferiti con delega/procura collegati all'illecito disciplinare;
- convocazione assemblea dei Soci proponendo la revoca della carica di Amministratore (per i casi più gravi).

Diversamente, qualora il Consiglio di Amministrazione non ravvisi gli estremi di una violazione dovrà adottare una delibera che motivi in modo adeguato ed esauriente la mancata irrogazione della sanzione disciplinare.

La delibera del Consiglio viene comunicata per iscritto, non appena disponibile, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza per valutare la formulazione di eventuali proposte di revisione e/o rafforzamento del Modello 231 ed al Collegio Sindacale per le verifiche di propria competenza.

La medesima procedura si applica nel caso in cui il soggetto incolpato della violazione fosse un componente del Collegio Sindacale ovvero dell'Organismo di Vigilanza.

### ***5.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni (collaboratori, consulenti, agenti, partner etc)***

Per ottenere una piena efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal Decreto, l'Azienda intende vincolare ai propri standard etici i soggetti esterni che operano in nome e per conto della stessa.

Per questa ragione i soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con I.T.P. S.p.A. ovvero i collaboratori esterni (quali, a mero titolo esemplificativo, Consulenti, Agenti, Procacciatori d'affari, partners commerciali, Fornitori etc) debbono rispettare nello svolgimento della propria attività in favore di I.T.P. S.p.A. le regole ed i valori etici cui la Società si ispira. A tal fine, devono essere inserite specifiche clausole nelle regolamentazioni contrattuali, nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, che prevedono idonee sanzioni per i comportamenti contrari ai principi etico-comportamentali della I.T.P. (quali il richiamo e l'intimazione a conformarsi, la previsione di specifiche penali ovvero, nei casi più gravi, la risoluzione per inadempimento ex art. 1456 c.c. del rapporto contrattuale).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui dal comportamento del terzo o del collaboratore derivino danni di qualsiasi natura alla Società.



## **6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

L'attività comunicativa e formativa è diversificata a seconda delle responsabilità e dei ruoli dei soggetti cui essa si rivolge ed è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai destinatari la piena consapevolezza di tutte le disposizioni aziendali delle norme etiche che sono tenuti a rispettare.

**Le iniziative di carattere formativo-informativo e comunicazione per il personale dipendente sono organizzate sotto la responsabilità della Direzione del Personale.** Tali attività sono sottoposte alla vigilanza dell'O.d.V., cui è assegnato il precipuo compito di promuovere tutte le iniziative necessarie per la migliore diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione e la sensibilizzazione dei destinatari all'osservanza dei principi contenuti nel Modello stesso.

Tutto il personale può accedere e consultare la documentazione costituente il Modello direttamente **nella Intranet aziendale ovvero nelle bacheche aziendali od in altro luogo liberamente accessibile a tutti ai sensi dell'art. 7 L. n. 300/1970 ed il Codice Etico pubblicato sul portale web dell'azienda.**

In ogni caso, ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei principi del Modello apprendendo le modalità operative che regolamentano la propria attività e a contribuire con atteggiamento pro-attivo, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso. I destinatari devono essere informati in merito agli aggiornamenti e/o eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Sul fronte formativo, invece, I.T.P. S.p.A. definisce uno specifico piano di formazione in materia di D. lgs 231/01 finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello aziendale, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. A tal fine, la Società prevede un apposito programma di formazione mediante lo svolgimento di corsi di formazione diversificati a seconda delle responsabilità dei soggetti destinatari (dipendenti, dirigenti, amministratori etc).

La gestione del piano di formazione è affidata alla Direzione Risorse Umane e deve avere i seguenti contenuti minimi:

- un'introduzione al D. lgs 231/01 al fine di informare i destinatari delle conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di reati nell'interesse o vantaggio della I.T.P. da parte di soggetti che per essa agiscono;
- un'illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;
- l'illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio;
- un'illustrazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e dei relativi canali di comunicazione instaurati;
- l'illustrazione delle sanzioni disciplinari irrogabili a fronte delle violazioni.

A prescindere dalle attività formative espletate è specifico onere per i Responsabili di funzione la divulgazione - all'interno della propria area di responsabilità - delle conoscenze ed informazioni acquisite in tema di D. lgs 231/01.

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria ed è formalizzata attraverso la sottoscrizione del Docente e dei partecipanti. La violazione di tale obbligo - fondamentale per l'efficace attuazione del Modello - è sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare di cui al presente documento.

### ***6.1 Collaboratori esterni, procacciatori d'affari e Partner***

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza. A tal fine, I.T.P. S.p.A. metterà a disposizione dei soggetti terzi copia del Codice Etico o, in

alternativa, provvederà alla pubblicazione del documento nel sito web della Società richiedendo al soggetto esterno una attestazione di impegno al rispetto dei principi etici ivi contenuti.

## **7. CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

### ***7.1 Aggiornamento ed adeguamento***

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa o cambiamenti delle aree di business o che implicano un cambiamento nelle regole o nei principi comportamentali contenuti nel Modello;
- evoluzione della normativa di riferimento (inserimento nuovi reati-presupposto nel D. lgs 231/01);
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello, anche a seguito di verifiche dell'Organismo di Vigilanza sull'efficacia del medesimo;
- risultanze dei controlli, criticità emerse nell'applicazione degli stessi, violazioni accertate delle prescrizioni del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i compiti operativi di apportare revisioni od aggiornamenti non sostanziali del Modello ad un singolo Consigliere, anche in considerazione delle proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza. In ogni caso le proposte di modifica, revisione o aggiornamento del Modello Organizzativo dovranno essere approvate specificamente dal Consiglio di Amministrazione.

ALLEGATI

- 1. Catalogo dei reati presupposto del D. Lgs. 231/2001 aggiornato al 31/07/2020**
- 2. Mappatura delle attività sensibili ex D. lgs 231/01**
- 3. Mod\_PER003 e relativa informativa privacy**
- 4. Codice Etico**