

# NORECO CHIMICA S.p.A.



## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *EXD. LGS. N. 231/2001***

TESTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI NORECO CHIMICA S.p.A.  
NELLA SEDUTA DEL 29/02/2024

## INDICE

<b>DEFINIZIONI</b>	<b>4</b>
 <b><u>PARTE GENERALE</u></b> 	
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>	<b>7</b>
1.1 Enti destinatari e loro responsabilità amministrativa	7
1.2 Fattispecie di reato	8
1.3 Sanzioni	12
1.4 Esclusione della responsabilità amministrativa degli Enti	13
<b>2. FUNZIONE DEL MODELLO</b>	<b>14</b>
2.1 Struttura e finalità del Modello	14
2.2 Soggetti destinatari del Modello	16
2.3 Adozione del Modello	16
<b>3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI NORECO CHIMICA S.P.A.</b>	<b>16</b>
3.1 Premessa	16
3.2 L'organizzazione interna di Noreco Chimica S.p.A.	17
3.2.1 Descrizione e struttura della Società	17
3.2.2 <i>Corporate governance</i>	19
3.2.2.1 Assemblea	19
3.2.2.2 Consiglio di Amministrazione	19
3.2.2.3 Collegio Sindacale	19
3.2.2.4 Revisore legale dei conti	19
3.3 Principi generali del sistema organizzativo e di controllo	19
3.3.1 Sistema organizzativo e separazione dei ruoli	20
3.3.2 Deleghe di poteri	20
3.3.3 Procedure operative	20
3.3.4 Attività di controllo e monitoraggio	21
3.3.5 Tracciabilità	21
<b>4. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E LA REDAZIONE DEL MODELLO</b>	<b>22</b>
4.1 Premessa	22
4.2 Fasi propedeutiche alla costruzione del Modello	22

4.3	Redazione del Modello	24
<b>5.</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>25</b>
5.1	Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	25
5.2	Nomina, durata e requisiti dell'Organismo di Vigilanza	26
5.3	Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	27
5.4	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	28
5.5	Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	29
<b>6.</b>	<b>COMUNICAZIONE E FORMAZIONE</b>	<b>30</b>
6.1	Comunicazione	30
6.2	Formazione	31
<b>7.</b>	<b>WHISTLEBLOWING</b>	<b>32</b>
<b>8.</b>	<b>SANZIONI DISCIPLINARI</b>	<b>34</b>
8.1	Principi generali	34
8.2	Misure nei confronti di quadri ed impiegati	34
8.3	Misure nei confronti di dirigenti	35
8.4	Misure nei confronti degli amministratori	36
8.5	Misure nei confronti dei Collaboratori	36
8.6	Sanzioni disciplinari Whistleblowing	36

## DEFINIZIONI

In aggiunta alle altre definizioni riportate nel presente documento, i seguenti termini con iniziale maiuscola hanno il significato di seguito indicato:

- **Attività Sensibili:** le operazioni o le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati);
- **Codice Etico:** il codice etico adottato dalla Società, qui accluso come Allegato 1;
- **Collaboratore/i:** i consulenti, collaboratori esterni, *partner* commerciali/finanziari, agenti, procuratori e, in genere, i terzi che operano per conto o comunque nell'interesse di Noreco Chimica S.p.A.;
- **Collegio Sindacale:** il Collegio Sindacale di Noreco Chimica S.p.A.;
- **Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione di Noreco Chimica S.p.A.;
- **Decreto:** il D. Lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato e integrato;
- **Destinatari:** i Soggetti in Posizione Apicale, Dipendenti, Collaboratori e le competenti funzioni della controllante Novotex Italiana S.p.A. che svolgono, in relazione a specifiche aree, attività per conto della Società in forza di un apposito contratto di servizi;
- **Dipendente/i:** le persone legate da rapporto di lavoro subordinato con la Società, inclusi i Soggetti Apicali o in Posizione Apicale ai sensi dell'art. 5, lett. b), del Decreto;
- **Ente o Enti:** l'ente o gli enti cui si applica il Decreto (inclusa la Società);
- **Linee Guida di Confindustria:** le linee guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, da ultimo modificate a giugno 2021;
- **Modello o Modello Organizzativo:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto;
- **Noreco Chimica S.p.A. o la Società:** la società Noreco Chimica S.p.A., con sede legale in Gaggiano (MI), via Enrico Fermi n. 20, C.F. e P. IVA n. 07941410156;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di Noreco Chimica S.p.A., dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, così come previsto dal Decreto;
- **Pubblica Amministrazione o P.A.:** ogni ente della Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e soggetti incaricati di pubblico servizio;

- **Reati:** le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, anche a seguito di successive modifiche ed integrazioni;
- **Soggetti Apicali o in Posizione Apicale:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di un Ente (e quindi anche della Società), nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente ai sensi dell'art. 5, lett. a), del Decreto.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO**

**PARTE GENERALE**

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

### **1.1 ENTI DESTINATARI E LORO RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto, avente ad oggetto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, il quale ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi derivanti da reati commessi nell’interesse o a vantaggio dei medesimi Enti.

Il Decreto si applica nel settore privato alle società, associazioni ed enti con personalità giuridica, mentre nel settore pubblico soltanto agli enti pubblici economici (con esplicita esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

Il Decreto ha portata complessa ed innovativa, in quanto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso un reato aggiunge quella dell’Ente nell’interesse o a vantaggio del quale il reato stesso è stato perpetrato.

Infatti, l’art. 5 del Decreto stabilisce che l’Ente è chiamato a rispondere ogniqualvolta determinati reati (specificati nel Decreto stesso) siano stati commessi “*nel suo interesse o a suo esclusivo vantaggio*”, da parte dei seguenti soggetti:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o 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 dello stesso (c.d. Soggetti Apicali o in Posizione Apicale);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) che precede.

La responsabilità dell’Ente è definita dal legislatore di tipo amministrativo, pur se attribuita nell’ambito di un procedimento penale, e si caratterizza, inoltre, per essere del tutto autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato. Infatti, ai sensi dell’art. 8 del Decreto, l’Ente può essere dichiarato responsabile anche se l’autore materiale del reato non è imputabile o non è stato individuato ed anche se il reato è estinto per cause diverse dall’amnistia. In base al medesimo principio, ogni eventuale imputazione all’Ente di responsabilità derivante dalla commissione del reato non vale ad escludere la responsabilità penale personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

## 1.2 FATTISPECIE DI REATO

La responsabilità dell'Ente non è riferibile a qualsiasi reato, ma è circoscritta alle fattispecie criminose richiamate 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-*octies*.1, 25-*novies*, 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies*, 25-*terdecies*, 25-*quaterdecies*, 25-*quinquiesdecies*, 25-*sexiesdecies*, 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto (così come modificato dalla sua entrata in vigore ad oggi) e, più precisamente:

- (i) **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**<sup>1</sup>, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- (ii) **delitti contro la fede pubblica**, richiamati dall'art. 25-*bis*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 99/2009;
- (iii) **delitti contro l'industria e il commercio**, richiamati dall'art. 25-*bis*.1, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 99/2009, modificato dal D. Lgs. n. 125/2016;
- (iv) **reati societari**, richiamati dall'art. 25-*ter*, introdotto nel Decreto dal D. Lgs. n. 61/2002 e s.m.i.<sup>2</sup>;
- (v) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, richiamati dall'art. 25-*quater*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 7/2003<sup>3</sup>;
- (vi) **delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, richiamati dall'art. 25-*quater*.1, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 7/2006<sup>3</sup>;
- (vii) **delitti contro la personalità individuale**, richiamati dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 228/2003;
- (viii) **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies*, introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge n. 62/2005<sup>4</sup>;
- (ix) **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, richiamati dall'art. 25-*septies*, introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge n. 123/2007 e s.m.i.<sup>5</sup>;

<sup>1</sup> Come da ultimo modificati dalla Legge 137/2023.

<sup>2</sup> Come da ultimo modificati dal D. Lgs. 19/2023.

<sup>3</sup> Si riferisce ai delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-*bis* c.p..

<sup>4</sup> Come da ultimo modificati dalla Legge n. 238/2021, recante “*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea*”.

<sup>5</sup> Si segnala che gli artt. 589 e 590 c.p. – rispettivamente “*Omicidio colposo*” e “*Lesioni personali colpose*” – sono stati recentemente modificati dalla Legge n. 3/2018, a decorrere dal 15 febbraio 2018. In questo senso è stato inserito il seguente comma dall'art. 12, comma 2, della predetta legge: “*Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni*” nel caso di omicidio colposo, e “*la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni*” nel caso di lesioni personali colpose.

- (x) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, richiamati dall'art. 25-*octies*, introdotto nel Decreto dall'art. 72 del D. Lgs. n. 231/2007;
- (xi) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**, richiamati dall'art. 25-*octies*.1, introdotto nel Decreto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 184/2021<sup>6</sup>, da ultimo modificato dall'art. 6-*ter* del D.L. 105/2023, convertito in Legge n. 137/2023<sup>7</sup>;
- (xii) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati dall'art. 25-*novies*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 99/2009;
- (xiii) **delitti informatici e trattamento illecito di dati**, richiamati dall'art. 24-*bis*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 48/2008 e s.m.i.;
- (xiv) **delitti di criminalità organizzata**, richiamati dall'art. 24-*ter*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 94/2009 e modificato dalla Legge n. 69/2015;
- (xv) **reati transazionali**; l'art. 10 della Legge n. 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli Enti anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;

---

Inoltre, in materia di responsabilità penale per i fatti di cui agli articoli menzionati verificatisi a causa della somministrazione del vaccino anti SARS-CoV-2 e nell'esercizio di una professione sanitaria, si segnalano l'art. 3, comma 1, del Decreto Legge n. 44/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 76/2021, ai sensi del quale *“Per i fatti di cui agli articoli 589 e 590 del codice penale verificatisi a causa della somministrazione di un vaccino per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2, effettuata nel corso della campagna vaccinale straordinaria in attuazione del piano di cui all'articolo 1, comma 457, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, la punibilità è esclusa quando l'uso del vaccino è conforme alle indicazioni contenute nel provvedimento di autorizzazione all'immissione in commercio emesso dalle competenti autorità e alle circolari pubblicate nel sito internet istituzionale del Ministero della salute relative alle attività di vaccinazione”* e l'art. 3-*bis*, comma 1, il quale prevede che *“Durante lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, dichiarato con delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, e successive proroghe, i fatti di cui agli articoli 589 e 590 del codice penale, commessi nell'esercizio di una professione sanitaria e che trovano causa nella situazione di emergenza, sono punibili solo nei casi di colpa grave. Ai fini della valutazione del grado della colpa, il giudice tiene conto, tra i fattori che ne possono escludere la gravità, della limitatezza delle conoscenze scientifiche al momento del fatto sulle patologie da SARS-CoV-2 e sulle terapie appropriate, nonché della scarsità delle risorse umane e materiali concretamente disponibili in relazione al numero dei casi da trattare, oltre che del minor grado di esperienza e conoscenze tecniche possedute dal personale non specializzato impiegato per far fronte all'emergenza”*.

<sup>6</sup> Il citato D. Lgs. n. 184/2021 ha operato alcune modifiche al Codice Penale e, segnatamente, ha: introdotto il nuovo art. 493-quater, ai sensi del quale viene sanzionata (con la reclusione fino a 2 anni e la multa fino ad Euro 1.000,00) la detenzione e la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dal denaro contante; integrato il reato di frode informatica di cui all'art. 640-*ter*, introducendo una nuova circostanza aggravante che si concretizza ogni qualvolta l'alterazione di un sistema informatico determini un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale; operato una modifica nella formulazione dell'art. 493-*ter*, relativo all'indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (le parole “carte di credito o di pagamento ovvero qualsiasi altro documento” sono state sostituite da “strumenti di pagamento immateriali, carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro strumento o documento”).

<sup>7</sup> Il D.L. 105/2023 ha inserito, dopo il comma 2, il comma 2-*bis* *“In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 512-*bis* del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote”*.

- (xvi) **delitto consistente nell'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria**, richiamato dall'art. 25-*decies*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 116/2009, come sostituito dall'art. 2 comma 1 del D. Lgs. 121/2011;
- (xvii) **reati ambientali**, richiamati dall'art. 25-*undecies*, introdotto nel Decreto dall'art. 4 comma 2 Legge n. 116/2009, come sostituito dall'art. 2, comma 1, D. Lgs. n. 121/2011 e s.m.i.<sup>8</sup>;
- (xviii) **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamato dall'art. 25-*duodecies*, introdotto nel Decreto dal D. Lgs. n. 109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017<sup>9</sup>;
- (xix) **reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati**, disciplinati rispettivamente dal novellato art. 2635 c.c., rubricato oggi "*Corruzione tra privati*", e dall'art. 2635-*bis* c.c., richiamati dall'art. 25-*ter*, comma 1, lett. s-*bis*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 190/2012, come modificato dal D. Lgs. n. 38/2017 e dalla Legge n. 3/2019<sup>10</sup>;

<sup>8</sup> Successivamente modificato dalla Legge n. 68/2015. Si segnala che il D. Lgs. n. 21/2018 ha abrogato l'art. 260 del D. Lgs. n. 152/2006, introducendo il nuovo reato di "*attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*" di cui all'art. 452-*quaterdecies* c.p.. Come precisato nelle disposizioni transitorie del citato D. Lgs., il richiamo all'art. 260 del D. Lgs. n. 152/2006 operato dall'art. 25-*undecies* del Decreto deve intendersi riferito al nuovo art. 452-*quaterdecies* c.p.. Peraltro, il D.L. n. 135/2018, convertito in L. n. 12/2019, ha soppresso il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'art. 188-*ter* del D. Lgs. n. 152/2006. In forza del dettato normativo, il Ministero dell'ambiente ha provveduto all'introduzione di un "*registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti*", che tuttavia non è ancora operativo. *Medio tempore* ai soggetti tenuti ad effettuare la tracciabilità dei rifiuti mediante SISTRI (e ora mediante il registro elettronico) è imposto il rispetto degli adempimenti di cui al D. Lgs. n. 152/2006 nella versione *ante* modifica ad opera del D. Lgs. n. 205/2010; segnatamente, la tracciabilità dei rifiuti dovrà essere garantita mediante l'utilizzo del sistema tradizionale "cartaceo", ferma restando la possibilità di avvalersi delle modalità di trasmissione dati "digitali" previste dall'art. 194-*bis* del D. Lgs. n. 152/2006.

Allo stato attuale, le sanzioni applicabili in caso di violazioni commesse dal 1° gennaio 2019 sono quindi quelle previste dall'art. 258 del predetto D. Lgs. (nel testo previgente alle modifiche apportate dal D. Lgs. n. 205/2010) e non più quelle imposte dall'art. 260-*bis* del medesimo D. Lgs., che risultano implicitamente abrogate poiché *senso latu* "accessorie" alla norma relativa al SISTRI. Ciò incide sul perimetro dei reati presupposto di cui all'art. 25-*undecies* del Decreto in quanto non è da ritenersi più applicabile il riferimento all'art. 260-*bis* del D. Lgs. n. 152/2006. Tuttavia, il testo del Decreto non è ancora stato aggiornato in relazione a quanto sopra esposto.

<sup>9</sup> L'art. 25-*duodecies* è stato recentemente modificato dalla Legge n. 161/2017 che ha aggiunto i seguenti commi: "*1 – ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. 1 – quarter. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1- bis e 1 – ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.*"

<sup>10</sup> Il D. Lgs. n. 38/2017, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 30 marzo 2017, ha dato attuazione alla decisione quadro n. 2003/568/GAI in tema di lotta alla corruzione nel settore privato, modificando la formulazione del reato di corruzione tra privati (comprendendo tra i soggetti punibili anche quanti all'interno degli enti svolgono attività lavorativa con funzioni direttive; prevedendo quali condotte sanzionabili la dazione e la sollecitazione della corresponsione di denaro o altre utilità) ed introducendo la fattispecie delittuosa dell'istigazione alla corruzione (art. 2635-*bis* c.c.), inasprendo altresì le sanzioni pecuniarie ed introducendo sanzioni interdittive. La Legge n. 3/2019 ha peraltro abrogato la procedibilità a querela del reato di corruzione tra privati di cui all'art.

- (xx) **reato di razzismo e xenofobia**, richiamato dall'art. 25-*terdecies*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 167/2017;
- (xxi) **frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies*);
- (xxii) **reati tributari**, richiamati dall'art. 25-*quinqüesdecies*, introdotto nel Decreto dall'art. 39, comma 2, del Decreto-legge n. 124/2019<sup>11</sup> e **contrabbando**, richiamato dall'art. 25-*sexiesdecies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5, comma 1, lettera d), del D. Lgs. n. 75/2020<sup>12</sup>;
- (xxiii) **delitti contro il patrimonio culturale**, richiamati dall'art. 25-*septiesdecies*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 22/2022<sup>13</sup>;
- (xxiv) **reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, richiamati dall'art. 25-*duodecimes*, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 22/2022<sup>14</sup>.

In considerazione dell'oggetto sociale e dell'attività di Noreco Chimica S.p.A. nonché delle specifiche caratteristiche della Società, ai fini della predisposizione del presente Modello si è ritenuto opportuno trattare soltanto i Reati considerati commissibili in concreto, escludendo

---

2635 c.c. così come del reato di istigazione alla corruzione fra privati, di cui all'art. 2635-*bis* c.c., richiamati dall'art. 25-*ter* del Decreto, introducendo la procedibilità d'ufficio.

<sup>11</sup> Successivamente modificato dalla legge di conversione n. 157/2019. L'articolo 25-*quinqüesdecies* del Decreto richiama i delitti previsti dal D. Lgs. n. 74/2000, ovvero: il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (di cui all'art. 2, comma 1 e comma 2-*bis*) per il quale sono previste sanzioni pecuniarie diverse qualora l'ammontare degli elementi passivi fittizi sia superiore o inferiore ad Euro 100.000,00; il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (di cui all'art. 3); il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (di cui all'art. 8, comma 1 e comma 2-*bis*), per il quale sono previste sanzioni pecuniarie diverse qualora l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti, per periodo di imposta, sia superiore o inferiore ad Euro 100.000,00; il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili (di cui all'art. 10) e il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (di cui all'art. 11). L'art. 25-*quinqüesdecies* è stato successivamente modificato dall'art. 5, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n. 75/2020, denominato "*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*", avente ad oggetto il recepimento della c.d. Direttiva PIF. Tale modifica ha introdotto all'interno del perimetro dei reati rilevanti ai sensi del Decreto le fattispecie di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 74/2000, dichiarazione infedele, all'art. 5 del D. Lgs. n. 74/2000, omessa dichiarazione e all'art. 10-*quater* del D. Lgs. n. 74/2000, indebita compensazione; la rilevanza di tali reati ai sensi del Decreto è inoltre subordinata alla loro commissione "*nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro*".

<sup>12</sup> L'art. 25-*sexiesdecies* introduce nel novero dei reati presupposto ai sensi del Decreto i reati di cui al D.P.R. n. 43/1973 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia doganale).

<sup>13</sup> Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, Legge n. 22/2022, a decorrere dal 23 marzo 2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima legge.

<sup>14</sup> Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 22/2022, a decorrere dal 23 marzo 2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima legge.

dall'analisi quelli la cui commissione nell'interesse o a vantaggio della Società non è neppure astrattamente ipotizzabile.

In particolare, ai fini del presente Modello si sono tenuti in considerazione:

- i Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25 e 25-*decies* del Decreto);
- i Reati Societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- i Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- i Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- il Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- i Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- i Reati tributari (art. 25-*quinqüiesdecies* del Decreto) e di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto),

omettendo le altre fattispecie di reato previste dal Decreto.

Per l'esame dettagliato dei Reati analizzati, si rimanda alla relativa Parte Speciale del Modello.

### 1.3 SANZIONI

Le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto a carico dell'Ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (oltre a sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a 3 (tre) mesi e non superiore a 2 (due) anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

- pubblicazione della sentenza.

#### 1.4 ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono l'esonero della responsabilità dell'Ente per Reati commessi da soggetti in Posizione Apicale e dai dipendenti ove l'Ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di tali illeciti. A tale scopo, il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Secondo le disposizioni sopra menzionate, la responsabilità dell'Ente, derivante ai sensi del Decreto, è esclusa ove lo stesso dimostri che:

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

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze (vedasi l'art. 6, comma 2, del Decreto):

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- 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 impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

L'esonero dalla responsabilità dell'Ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice è chiamato a formulare in occasione

dell'eventuale procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la redazione del modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e l'organizzazione dell'attività dell'organismo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli Enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle sopracitate esigenze.

Pertanto, di fatto, l'adozione di un modello di organizzazione e gestione che sia adeguato e completo diviene obbligatoria se l'Ente vuole beneficiare della esclusione dalla responsabilità amministrativa per i Reati commessi dai Soggetti in Posizione Apicale e dai dipendenti.

## **2. FUNZIONE DEL MODELLO**

### **2.1 STRUTTURA E FINALITÀ DEL MODELLO**

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, Noreco Chimica S.p.A. ha ritenuto opportuno adottare e dare attuazione al presente Modello.

Il Modello è stato predisposto tenendo presente sia le disposizioni del Decreto sia le Linee Guida di Confindustria che, tra le varie disposizioni, contengono le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura che dovrebbe essere adottata nell'implementazione di un modello di organizzazione e gestione.

Alla luce dei principi generali sopra illustrati ed in considerazione delle previsioni delle Linee Guida di Confindustria, il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da sette singole "Parti Speciali" predisposte per le tipologie di reato contemplate nel Decreto, la cui commissione è considerata maggiormente a rischio per la Società.

La Parte Generale ha lo scopo di definire le finalità del Modello ed i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione della propria attività, mentre ogni Parte Speciale ha la funzione di individuare i principi comportamentali da realizzare e le misure preventive relative ai reati potenzialmente commissibili.

La Parte Speciale definisce inoltre gli specifici compiti di verifica dell'Organismo di Vigilanza in relazione a ciascuna tipologia di Reati sensibili ai sensi del Decreto presa in considerazione ai fini della predisposizione del Modello.

Scopo del presente Modello è la creazione, in relazione alle Attività Sensibili della Società, di un sistema organico costituito da procedure/principi procedurali ed attività di controllo che

ha come obiettivo quello di prevenire la commissione dei Reati.

In particolare, il Modello persegue le seguenti finalità:

- rendere consapevoli coloro che svolgono Attività Sensibili del rischio di incorrere, in caso di violazione delle procedure previste dal Modello, in illeciti sanzionabili sul piano sia penale (per l'autore del reato) che amministrativo (per la Società);
- ribadire che comportamenti contrari alle norme di legge ed alle disposizioni del Codice Etico adottato dalla Società<sup>15</sup> sono fermamente condannati dalla Società;
- consentire alla Società di vigilare sulle Attività Sensibili al fine di facilitare la prevenzione della commissione dei Reati.

I principi ispiratori del presente Modello sono i seguenti:

- la diffusione, all'interno della Società e nei confronti dei Dipendenti e dei Collaboratori, delle regole comportamentali e dei principi procedurali e/o procedure implementati dalla Società stessa, nonché di un piano di formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- l'adozione di un Codice Etico di comportamento che fissa i principi etici e le linee generali di comportamento che i Soggetti Apicali, i Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle rispettive attività;
- l'individuazione delle "aree di rischio" della Società, vale a dire delle aree nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati sensibili ai sensi del Decreto;
- l'esistenza di procedure e/o prassi consolidate che indichino le modalità operative dell'attività lavorativa sia in generale sia in particolare nelle "aree di rischio" individuate;
- l'implementazione di un sistema di deleghe gestionali interne e di procure a rappresentare la Società verso l'esterno che assicuri una chiara attribuzione dei compiti, coerente con la struttura organizzativa e con il sistema di controllo di gestione;
- l'implementazione di un sistema di gestione e controllo delle risorse finanziarie della Società che consenta di individuare tempestivamente l'insorgere di eventuali situazioni di criticità;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare ogni violazione del Modello e del Codice Etico;

---

<sup>15</sup> La Società adotta il medesimo Codice Etico implementato da C.O.I.M. S.p.A. – Chimica Organica Industriale Milanese, società che detiene il 50% del capitale sociale della controllante Novotex Italiana S.p.A..

- L'attribuzione ad un organismo, interno alla Società (l'Organismo di Vigilanza), del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

## **2.2 SOGGETTI DESTINATARI DEL MODELLO**

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono a tutti i Destinatari.

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai soggetti interessati con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Paragrafo 6; pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

## **2.3 ADOZIONE DEL MODELLO**

La Società intende assicurarsi che - a opera dei propri Dipendenti, dei Soggetti in Posizione Apicale, nonché di tutti coloro che agiscono per conto della stessa - non siano commesse fattispecie di Reato che possano non solo screditare l'immagine e reputazione della Società, ma anche comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive che il Decreto prevede nel caso in cui tali Reati siano realizzati a vantaggio o nell'interesse della Società stessa.

A tal fine, Noreco Chimica S.p.A. ha adottato il presente Modello, volto ad introdurre un sistema di principi e regole di condotta che devono ispirare il comportamento di tutti i soggetti appartenenti alla stessa nei rapporti con gli interlocutori italiani o esteri.

Il presente Modello, che costituisce un documento ufficiale della Società, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Noreco Chimica S.p.A. con delibera del 29/02/2024.

Il presente Modello può essere modificato esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta e/o consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

## **3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI NORECO CHIMICA S.P.A.**

### **3.1 PREMESSA**

Al fine di individuare le Attività Sensibili di cui al Decreto, è necessario fare riferimento alle specifiche peculiarità di ciascun Ente che intende dotarsi del modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 ed al suo concreto operato.

Viene quindi preliminarmente descritta qui di seguito la struttura organizzativa di Noreco Chimica S.p.A., con particolare riferimento alle attività da essa svolte ed al suo sistema di amministrazione e controllo.

## **3.2 L'ORGANIZZAZIONE INTERNA DI NORECO CHIMICA S.P.A.**

### **3.2.1 DESCRIZIONE E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ**

La Società, fondata nel 1985, vanta un'esperienza pluriennale nella produzione e vendita di paste pigmentarie in dispersione per l'industria delle pelli naturali e sintetiche, delle materie plastiche, delle vernici e idropitture, collanti, tessuti e affini, impiegate in svariati settori e applicazioni.

I prodotti di Noreco Chimica S.p.A. sono destinati alla clientela sia italiana sia estera ove la Società opera anche tramite agenti locali.

Il modello di *governance* e, in generale, il sistema organizzativo di Noreco Chimica S.p.A. è strutturato in modo tale da garantire l'attuazione delle strategie aziendali e il raggiungimento degli obiettivi definiti dal *management* nonché la massima efficienza dei propri processi operativi.

La Società ha optato per l'adozione di un sistema "tradizionale" di gestione societaria, che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione (composto da tre membri), di un Collegio Sindacale e di un Revisore Legale dei Conti.

Sotto il profilo del sistema di controllo interno, la Società opera sulla base di un insieme di regole, procedure e strutture organizzative che assicurano la conformità delle attività svolte alla legge, alle politiche, piani e procedure interne adottate anche a livello di Gruppo nonché il coinvolgimento di più soggetti e/o funzioni aziendali nello svolgimento delle attività cd. "sensibili"; in tale contesto, la relativa struttura si compone di:

- quadro normativo e regolamentare applicabile alla Società, ivi compreso quello proprio del settore industriale in cui la stessa opera;
- il Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la struttura gerarchico-funzionale (cfr. organigramma aziendale, qui accluso come Allegato 2).

In un'ottica di ottimizzazione delle risorse e di maggior efficienza dei processi, la Società si avvale in relazione a specifiche aree (ad esempio, Risorse Umane e Contabilità) delle prestazioni rese dalle corrispondenti funzioni della controllante Novotex Italiana S.p.A., sulla base di un apposito contratto di servizi.

Con riferimento alle procedure ed ai flussi operativi adottati dalla Società si segnalano, a titolo esemplificativo:

- “Flusso nr. 11 – A – Assunzione nuovo personale” e “Flusso nr. 11 – B – Adempimenti pre-inserimento”, volto a disciplinare i processi di selezione ed assunzione del personale (mutuato dalla controllante Novotex Italiana);
- “I.O. 55/23 – Acquisto di beni di consumo, servizi e pagamenti” volta a descrivere: i) il processo di acquisto, con indicazione delle diverse soglie di materialità, in relazione alle quali, per procedere all’acquisto, è necessaria la preventiva autorizzazione rilasciata da un pre-determinato esponente aziendale e ii) il processo dei pagamenti, con indicazione delle autorizzazioni che devono essere rilasciate dagli esponenti aziendali dotati degli appositi poteri ed in relazione alle soglie di spesa consentite;
- “Flusso nr. 16 – Solleciti insoluto Clienti?” e “Flusso nr. 19 – Sblocco Clienti per insoluto?”, in materia di pagamenti da parte dei clienti dei prodotti forniti dalla Società (mutuato dalla controllante Novotex Italiana S.p.A.);
- “Istruzione Gestionale 01”, in materia di gestione dei reclami da parte della clientela sui prodotti forniti dalla Società;
- “IO n. 26/08 – Inserimento nuovo ordine”, portante le istruzioni e le modalità di inserimento degli ordini emessi dai clienti nel *software* gestionale della Società;
- “Istruzione gestionale 9 – Gestione Trasporti e Controllo Automizzati ADR”, volta a disciplinare le modalità di gestione ed organizzazione dei trasporti, unitamente ai relativi controlli ed alle modalità di archiviazione della documentazione di riferimento;
- “Flusso n. 48 – Flusso Bilancio”, volto ad indicare le attività prodromiche alla redazione del bilancio, con l’indicazione dei flussi informativi tra la Società e i soggetti esterni coinvolti (mutuato dalla controllante Novotex Italiana S.p.A.).

La struttura organizzativa di Noreco Chimica S.p.A. è impostata in modo tale da garantire, da un lato, la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni e, dall’altro, una chiara definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle responsabilità ad esse connesse.

In particolare, dall'organigramma della Società è possibile identificare le aree in cui si suddivide l'attività aziendale, i soggetti e le funzioni operanti nelle singole aree ed il relativo ruolo nonché le linee di dipendenza gerarchica che sussistono tra gli stessi.

### **3.2.2 CORPORATE GOVERNANCE**

Sono organi centrali della Società:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale; e
- il Revisore Legale dei Conti.

#### **3.2.2.1 ASSEMBLEA**

L'Assemblea è ordinaria e straordinaria ai sensi di legge.

Per le deliberazioni assembleari si applicano gli artt. 2363 e seguenti del Codice Civile.

#### **3.2.2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Noreco Chimica S.p.A. ha nominato quale proprio organo amministrativo un Consiglio di Amministrazione composto attualmente da tre membri (Presidente del Consiglio di Amministrazione e due Consiglieri Delegati).

Il Consiglio di Amministrazione della Società è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, da esercitarsi dai consiglieri a firma congiunta da due di essi.

#### **3.2.2.3 COLLEGIO SINDACALE**

Il Collegio Sindacale è nominato ai sensi di legge, ed è composto da tre componenti effettivi e due supplenti.

#### **3.2.2.4 REVISORE LEGALE DEI CONTI**

Le attività di verifica sulla regolare tenuta della contabilità e sulla conformità del bilancio di esercizio ai principi contabili applicabili sono state affidate dalla Società ad un revisore legale dei conti.

### **3.3 PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO**

Il presente Modello costituisce un ampliamento del sistema di gestione e controllo già in vigore all'interno della Società ed è adottato con l'obiettivo di fornire una più completa

garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto della normativa (primaria e secondaria) vigente, dell'affidabilità delle informazioni (anche finanziarie) e della salvaguardia del patrimonio della Società.

### **3.3.1 SISTEMA ORGANIZZATIVO E SEPARAZIONE DEI RUOLI**

Il sistema organizzativo della Società è strutturato in modo da rispettare i seguenti requisiti:

- chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;
- separazione dei ruoli, ossia articolazione dei processi operativi in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e, soprattutto, la concentrazione su di un unico soggetto delle attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio potenziale.

### **3.3.2 DELEGHE DI POTERI**

Il sistema di deleghe riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali della Società in merito alle attività da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società, anche in termini giuridici ed economici, nei confronti di terzi.

Le deleghe di poteri devono:

- essere definite e formalmente conferite dall'organo amministrativo;
- essere coerenti con le responsabilità ed i compiti delegati e con le posizioni ricoperte dal soggetto delegato nell'ambito della struttura organizzativa;
- prevedere limiti di esercizio in coerenza con i ruoli attribuiti, con particolare attenzione ai poteri di spesa e ai poteri autorizzativi e/o di firma delle operazioni e degli atti considerati "a rischio" in ambito aziendale;
- essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi eventualmente intervenuti.

### **3.3.3 PROCEDURE OPERATIVE**

I processi e le attività operative aziendali, come evidenziato sopra, sono supportate dai principi generali e specifici di condotta e/o da procedure interne (formalizzate), anche tramite il sistema delle deleghe, che rispecchiano i seguenti requisiti:

- regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;

- definizione delle responsabilità, nel rispetto del principio di separazione dei ruoli, tra il soggetto che avvia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che opera i relativi controlli;
- tracciabilità degli atti e delle operazioni in generale tramite idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche e le giustificazioni delle attività poste in essere ed identifichino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- previsione di meccanismi di controllo (anche tramite consulenti esterni) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito della struttura aziendale ed all'esterno della stessa.

### **3.3.4 ATTIVITÀ DI CONTROLLO E MONITORAGGIO**

Le attività di controllo e monitoraggio coinvolgono necessariamente soggetti od organi diversi tra cui: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Revisore Legale dei Conti, i consulenti esterni e l'Organismo di Vigilanza e, più in generale, il personale della Società, e rappresentano un elemento imprescindibile dell'attività aziendale.

I compiti di controllo svolti dai predetti soggetti sono definiti tenendo in considerazione le seguenti attività di controllo:

- vigilanza sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza dell'organizzazione e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- revisione interna, finalizzata alla rilevazione di anomalie e violazioni del sistema delle deleghe e/o delle procedure;
- revisione esterna, finalizzata a verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la redazione del bilancio di esercizio in conformità ai principi contabili applicabili.

### **3.3.5 TRACCIABILITÀ**

Ogni operazione/attività deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione/autorizzazione/svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali (cartacei e/o elettronici) e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

\*

La Società ritiene che i principi sopra descritti siano coerenti con le indicazioni fornite dalle

Linee Guida di Confindustria e ragionevolmente idonei anche a prevenire le fattispecie di reato contemplate dal Decreto.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ritiene indispensabile garantire la corretta ed effettiva applicazione dei menzionati principi di controllo in tutte le aree di attività/processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio-reato in fase di mappatura.

#### **4. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E LA REDAZIONE DEL MODELLO**

##### **4.1 PREMESSA**

L'art. 6.2, lettera a), del Decreto indica come uno dei requisiti di un modello di organizzazione e gestione l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "di rischio", ovverosia quei processi e aree di attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto stesso.

È stata pertanto analizzata la realtà operativa aziendale nei settori in cui è possibile ipotizzare la commissione dei Reati, evidenziando le fasi ed i processi maggiormente rilevanti in tale contesto.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati sensibili in relazione all'attività della Società, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

Il Modello è stato predisposto da Noreco Chimica S.p.A. tenendo presente sia le disposizioni del Decreto sia le Linee Guida di Confindustria che, tra l'altro, come già evidenziato, contengono le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello.

##### **4.2 FASI PROPEDEUTICHE ALLA COSTRUZIONE DEL MODELLO**

La Società, in considerazione di quanto disposto dal Decreto, ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione del presente Modello, conferendo specifico mandato a consulenti esterni dotati delle competenze necessarie a tale scopo.

La redazione del Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, suddivise nelle seguenti fasi:

1) Preliminare analisi del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame dell'organizzazione e delle attività della Società, nonché dei processi aziendali nei quali le attività svolte sono articolate, nello specifico mediante l'analisi della documentazione resa disponibile dalla Società e lo svolgimento di interviste *ad hoc* ai responsabili delle funzioni aziendali.

2) Individuazione delle attività Sensibili e "As-is analysis"

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della Società, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe ipotizzare la commissione dei Reati. Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a rilevare le modalità di gestione delle Attività Sensibili, il sistema di controllo esistente sulle stesse, nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti.

L'analisi ha interessato le Attività Sensibili alla commissione dei Reati di seguito elencati:

- i Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25 e 25-*decies* del Decreto);
- i Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- i Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- i Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- il Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- i Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- i Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto) e di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto).

Dopo una valutazione preliminare, supportata sia dal ciclo di interviste sia dalla verifica documentale di cui sopra, sono stati esclusi dall'analisi i reati non contemplati esplicitamente nelle Parti Speciali del presente Modello Organizzativo, in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la loro verificabilità, la loro realizzazione in concreto è risultata solo astrattamente ipotizzabile; e ciò in considerazione tanto della realtà operativa della Società quanto degli elementi necessari alla realizzazione dei reati in questione (con particolare riferimento, per alcuni di essi, all'elemento psicologico del reato).

### 3) “Gap analysis”

Sulla base della situazione dei controlli e delle procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili e delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione del presente Modello.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-Reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti.

I risultati di tale attività di mappatura delle aree di rischio, dei controlli attualmente in essere (cd. “*As-is analysis*”) e di identificazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno (cd. “*Gap analysis*”) sono rappresentati in alcuni documenti mantenuti agli atti della Società.

Con riferimento ad alcune specifiche aree, la Società ha adottato i medesimi processi e istruzioni operative implementati dalla controllante Novotex Italiana S.p.A., anche in considerazione del fatto che le figure aziendali che operano in dette aree risultano alle dipendenze della stessa Novotex Italiana S.p.A. e svolgono attività per conto della Società sulla base di un apposito contratto di servizi.

#### **4.3 REDAZIONE DEL MODELLO**

A seguito delle attività sopra descritte, la Società ha definito i principi di funzionamento ed i “protocolli” di riferimento per la redazione del Modello che intende attuare, tenendo presenti:

- le prescrizioni del Decreto;
- il Codice Etico;
- le Linee Guida di Confindustria (come da ultimo aggiornate).

Resta inteso che l'eventuale scelta di non adeguare il modello di organizzazione e gestione ad alcune indicazioni di cui alle già menzionate Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del documento stesso. Infatti, il modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta dell'Ente stesso, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle relative Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Il Codice Etico è uno strumento a supporto della prevenzione dalla commissione degli illeciti

penali nell'ambito delle Attività Sensibili, in quanto rappresenta l'impegno formale della Società ad operare secondo norme comportamentali trasparenti oltre che al rispetto della normativa tempo per tempo vigente. La disciplina contenuta nel Codice Etico ha l'obiettivo di garantire l'osservanza dei principi di rispetto della normativa, correttezza, non discriminazione, lealtà e difesa dell'immagine e della reputazione della Società. Il Codice Etico stabilisce altresì direttive comportamentali interne rivolte a tutti i Collaboratori che sono responsabili verso la Società, sul piano etico e professionale, del loro comportamento nell'esercizio delle proprie attività, che sono state ritenute particolarmente sensibili e coerenti con la *best practice* dell'industria.

## **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA NORECO CHIMICA S.P.A.**

### **5.1 STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'articolo 6, comma 1, lettera b), del Decreto stabilisce che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità dell'Organismo di Vigilanza stesso nello svolgimento delle proprie attività.

La caratteristica dell'autonomia di poteri di iniziativa e di controllo comporta che l'Organismo di Vigilanza debba essere:

- posto in una posizione di indipendenza rispetto a coloro su cui deve effettuare la vigilanza;
- privo di compiti operativi;
- dotato di autonomia finanziaria.

L'incarico deve essere attribuito ad un organo (monocratico o collegiale) situato in elevata posizione gerarchica all'interno dell'organigramma aziendale, evidenziando la necessità che a questa collocazione si accompagni la non attribuzione di compiti operativi che, rendendo tale organo partecipe di decisioni ed attività gestionali, ne inquinerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti da vigilare e sull'adeguatezza del Modello Organizzativo.

In considerazione dell'attività e della natura della Società, quest'ultima ha ritenuto che

l'Organismo di Vigilanza possa essere costituito da 3 componenti, tutti esterni, nominati dal Consiglio di Amministrazione.

La professionalità dell'Organismo di Vigilanza è assicurata:

- dalle specifiche competenze professionali dei suoi componenti;
- dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di usufruire di risorse finanziarie autonome al fine di avvalersi di consulenze esterne.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce al Consiglio di Amministrazione i risultati della propria attività di vigilanza e di controllo;
- è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica in merito all'adeguatezza e all'idoneità del Modello, l'OdV si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- è dotato di un *budget* di spesa annuale ad uso esclusivo.

La continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza è garantita dalla circostanza che lo stesso opera presso la Società. La definizione degli aspetti attinenti a tale continuità di azione, quali la programmazione dell'attività di verifica, le modalità di effettuazione della stessa, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità ed il contenuto specifico dei flussi informativi relativi alle aree di rischio, nonché le specifiche modalità operative e di funzionamento interno, sono rimesse ad un regolamento e ad un piano di lavoro specificamente predisposti dall'Organismo di Vigilanza stesso.

## **5.2 NOMINA, DURATA E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera, che ne determina anche l'eventuale remunerazione.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, sono considerate cause di incompatibilità con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- essere componente esecutivo e/o non indipendente del Consiglio di Amministrazione della Società;
- essere revisore legale dei conti della Società;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- svolgere funzioni operative o di *business* all'interno della Società;
- essere stato condannato, ovvero essere sottoposto ad indagine, per la commissione di uno dei Reati (nonché di reati o illeciti amministrativi di natura simile).

Al fine di garantire l'attuazione efficace e costante del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in 3 (tre) anni, eventualmente rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica (tra cui le incompatibilità di cui sopra), ogni componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione soltanto per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei Reati (o reati/illeciti amministrativi dello stesso genere);
- il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui il componente dell'Organismo di Vigilanza venga a conoscenza nell'espletamento dell'incarico.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno 1 (un) mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, preso atto, prenderà senza indugio le decisioni del caso.

### **5.3 FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza opera le proprie verifiche con cadenza trimestrale mediante incontri che si tengono di persona, per audio o video conferenza (o in combinazione) con gli

altri soggetti invitati a partecipare alla riunione e comunque ogniqualvolta lo stesso lo ritenga necessario.

Alle verifiche dell'Organismo di Vigilanza possono essere chiamati a partecipare amministratori, direttori, dirigenti, responsabili di funzioni aziendali, nonché consulenti esterni, qualora la loro presenza sia necessaria o utile all'espletamento dell'attività.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito alla propria attività al Consiglio di Amministrazione, predisponendo annualmente una relazione contenente una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di rischio e/o del Modello.

Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza sono oggetto di verbalizzazione e le copie dei verbali sono custodite dall'Organismo stesso.

Per l'esecuzione delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto. Ai collaboratori è richiesto il rispetto dell'obbligo di diligenza e riservatezza previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

#### **5.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Le principali funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono le seguenti:

- vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello Organizzativo, attraverso l'elaborazione e l'attuazione di un programma/piano di lavoro di vigilanza e controllo;
- vigilanza sull'adeguatezza del Modello Organizzativo, ossia dell'efficacia dello stesso nella prevenzione dei Reati;
- vigilanza circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia del Modello Organizzativo;
- promozione dell'aggiornamento del Modello Organizzativo, qualora ciò si rendesse necessario.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- richiedere alle funzioni aziendali informazioni e/o documentazione in merito alle operazioni ed agli atti compiuti nelle aree di rischio;

- adottare e/o attivare procedure di controllo al fine di verificare l'osservanza del presente Modello Organizzativo;
- effettuare verifiche a campione su determinate operazioni e/o atti specifici compiuti nelle aree di rischio di commissione dei Reati;
- compiere indagini conoscitive al fine di individuare nuove aree di rischio;
- promuovere, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, idonee iniziative per la diffusione, conoscenza e comprensione del presente Modello Organizzativo;
- fornire chiarimenti ed istruzioni in merito all'osservanza del presente Modello Organizzativo;
- valutare e proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche e/o gli aggiornamenti da apportare al presente Modello Organizzativo.

## 5.5 OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a:

- segnalazioni e/o notizie relative alla violazione del presente Modello Organizzativo;
- procedimenti e/o provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi autorità, dai quali risulti la commissione, anche solo potenziale, da parte dei Destinatari dei Reati e comunque la violazione del presente Modello Organizzativo;
- procedimenti e/o provvedimenti disciplinari aziendali avviati/adottati a seguito della violazione del presente Modello Organizzativo;
- ogni proposta di modifica del presente Modello Organizzativo;
- sistema delle deleghe degli amministratori e ad ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
- sistema dei poteri di firma aziendale e ad ogni sua successiva modifica e/o integrazione.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di riportare le informazioni di cui sopra, preferibilmente inviando una *e-mail* al seguente indirizzo [alessandro.cavallanti@studiopirola.com](mailto:alessandro.cavallanti@studiopirola.com) (restando peraltro inteso che può essere utilizzato qualunque altro mezzo di comunicazione).

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

L'Organismo di Vigilanza valuta con attenzione ed imparzialità le segnalazioni ricevute, e può svolgere tutti gli accertamenti e gli approfondimenti all'uopo necessari.

Qualora la segnalazione chiami potenzialmente in causa la responsabilità (diretta o indiretta) dell'Organismo di Vigilanza, la valutazione di cui sopra spetta al Consiglio di Amministrazione della Società.

In aggiunta alle segnalazioni di cui sopra, all'Organismo di Vigilanza devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse, da chiunque ne abbia notizia:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i Reati;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari azionati e delle eventuali sanzioni irrogate con specifico riferimento ai Reati, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- qualsiasi trasferimento di denaro tra la Società ed altra società controllata, controllante o collegata che non trovi giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;
- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle proprie specifiche competenze. Essi sono inoltre tenuti al più stretto riserbo ed al segreto professionale relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico al fine di evitare qualsiasi fuga di notizie o informazioni riservate all'esterno. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

## **6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

### **6.1 COMUNICAZIONE**

La comunicazione è un importante requisito per l'attuazione del Modello. La Società si impegna, pertanto, a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte Destinatari, attraverso le seguenti modalità:

- *Comunicazione ai componenti degli organi sociali*

Ciascun componente dell'organo sociale in fase di delibera/esame/informativa in merito all'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti), viene a conoscenza e aderisce ai principi in esso contenuti.

- *Comunicazione ai Dipendenti*

Il Modello è consegnato ai Dipendenti al momento dell'assunzione. Sia la Parte Generale che la Parte Speciale del Modello (e i relativi aggiornamenti) sono rese disponibili ai Dipendenti sul sito internet della Società nella sezione dedicata alla *compliance* aziendale. Inoltre, il Modello è anche affisso nelle bacheche aziendali.

- *Diffusione e comunicazione a terzi*

Il Modello è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni contrattuali. Il Modello è reso disponibile a tutti gli utenti del sito internet della Società nella sezione dedicata alla *compliance* aziendale.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto in apposita clausola del relativo contratto che disciplina anche le conseguenze dell'eventuale violazione, prevedendo appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali).

## 6.2 FORMAZIONE

La formazione sui contenuti del Decreto e sul Modello è un importante requisito dell'attuazione dello stesso. In tal contesto, la Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte del *management* e dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo e tenendo conto del livello di rischio delle diverse attività svolte dagli stessi. Il programma di formazione 231 viene realizzato sia attraverso corsi e-learning che con eventi in aula/webinar, tarati in funzione dei destinatari del corso ed elaborati favorendo la partecipazione attiva degli stessi. I destinatari del programma formativo sono individuati sulla base di una metodologia con approccio *risk-based*. La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria. La formazione erogata è monitorata dalle strutture aziendali competenti al fine di assicurare la partecipazione e la tracciabilità della stessa da parte del personale della Società. Inoltre, tali strutture valutano, in linea con le indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di aggiornamento in relazione al mutare del Modello e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa e forniscono informativa all'Organismo di Vigilanza sulla formazione erogata.

## 7. WHISTLEBLOWING

La Legge n. 179/2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” e da ultimo il D. Lgs. n. 24/2023 recante “*Attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, sono intervenuti sul tema della tutela dei lavoratori, pubblici o privati (detti anche “*whistleblower*”), che segnalino o denunciino, a tutela dell’integrità dell’Ente, reati o altre condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio rapporto di lavoro, al fine di garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, e contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione sia nel settore pubblico che privato.

Tra le principali novità apportate dal decreto legislativo in parola – in vigore a decorrere dal 30 marzo 2023 – si annoverano in particolare: a) l’estensione dell’ambito applicativo delle forme di tutela previste per i whistleblower (sotto un profilo sia soggettivo – in termini di ampliamento della platea dei soggetti tutelati – sia oggettivo – per effetto dell’estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione); b) l’introduzione di una disciplina di dettaglio relativa alle modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell’Ente nonché ai termini entro i quali l’Ente stesso è tenuto a fornire un riscontro al segnalante in merito alla segnalazione; c) l’istituzione di un canale di segnalazione esterno gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“**ANAC**”) a cui i destinatari della normativa in parola possono ricorrere, in presenza di determinate condizioni, per effettuare una segnalazione; d) la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili dall’ANAC e l’introduzione da parte dei soggetti privati di apposite sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto .

Le segnalazioni, come meglio descritte ai paragrafi che seguono, possono essere trasmesse, in forza del citato decreto legislativo, attraverso i seguenti canali:

- canale interno all’Ente;
- canale esterno (gestito dall’ ANAC);
- divulgazioni pubbliche.

A questo proposito, anche alla luce del contesto normativo sopra richiamato, la Società ha implementato la procedura in materia di “whistleblowing” denominata “Whistleblowing”, a cui si rimanda. Le segnalazioni verranno gestite da “Compliance Manager”.

Al fine di agevolare il whistleblower nella trasmissione di eventuali segnalazioni, la Società garantisce la scelta fra le seguenti modalità di segnalazione interna:

- in forma scritta, tramite l'utilizzo di:
    - a) piattaforma informatica accessibile da parte di tutti i segnalanti al link: <https://novotexnoreco.whistlelink.com/> (la “**Piattaforma Web**”), la quale garantisce la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del segnalante, la riservatezza del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La Piattaforma Web è gestita da una società specializzata in sistemi aziendali per segnalazioni interne; pertanto, i dati non vengono trasferiti, né gestiti tramite i server di Novotex Italiana S.p.A.; questo garantisce che le segnalazioni non vengano tracciate sui server aziendali, i dati siano sempre protetti e vi abbia accesso esclusivamente il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni;
    - b) canali e tecniche tradizionali in formato cartaceo mediante l'utilizzo di doppia busta. Nello specifico, la prima busta deve contenere i dati identificativi del segnalante (unitamente alla copia del documento di riconoscimento) mentre la seconda deve contenere i dettagli della segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa indicante la dicitura “All'attenzione di “Compliance Manager””.
- La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell'Organismo di Vigilanza.
- c) in forma orale, contattando il numero telefonico “02 - 90829441” e conferendo direttamente con “Compliance Manager”, ovvero chiedendo di poter svolgere un incontro diretto con quest'ultimo al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della segnalazione.

In caso di segnalazione orale, l'Organismo di Vigilanza trascriverà integralmente quanto riferito dal segnalante e sottoporrà il rapporto al segnalante per apportare eventuali modifiche e firmarlo per accettazione.

Tutte le informazioni ricevute nell'ambito della segnalazione devono essere trattate dall'Organismo di Vigilanza in via riservata e facendo in modo che l'accesso alle segnalazioni sia limitato unicamente ai soggetti autorizzati.

## **8. SANZIONI DISCIPLINARI**

### **8.1 PRINCIPI GENERALI**

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

La previsione di un siffatto sistema sanzionatorio, infatti, rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e consente di garantire l'effettività del Modello stesso.

A tal riguardo, la Società ha predisposto un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Modello al fine di garantire l'osservanza dello stesso, in conformità con il Codice disciplinare previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ("CCNL") applicato al personale dipendente della Società (attualmente il CCNL Chimico Farmaceutico) e nel rispetto delle procedure in esso stabilite.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai Dipendenti, ai Soggetti Apicali ed ai Collaboratori.

Ai fini dell'ottemperanza del Decreto, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto.

### **8.2 MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI ED IMPIEGATI**

Le violazioni da parte dei dipendenti delle previsioni del presente Modello comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari che saranno applicate in misura proporzionata ed adeguata alla posizione ricoperta ed alla natura e gravità delle violazioni, fatte salve comunque eventuali responsabilità personali di natura civile o penale.

Le sanzioni irrogabili a seguito della violazione del presente Modello rientrano tra quelle previste dal vigente CCNL di riferimento e verranno applicate in conformità alle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL stesso.

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale o scritta il lavoratore che con negligenza commetta una violazione non grave delle disposizioni del presente Modello;
- b) incorre nel provvedimento della multa o, nei casi più gravi o di recidiva, della sospensione dal lavoro comunque non superiori al massimo previsto dal CCNL di tempo in tempo vigente, il lavoratore che con negligenza commetta una o più violazioni del presente Modello.

A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le sanzioni della multa o della sospensione potranno essere inflitte al dipendente che:

- effettui donazioni di modica entità senza le preventive autorizzazioni previste e/o in violazione delle relative disposizioni, ove esistenti, del presente Modello;
  - concluda contratti di consulenza non in forma scritta e/o senza le preventive autorizzazioni previste;
  - in generale, nell'espletamento di Attività Sensibili, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello nonché compia atti contrari agli interessi della Società e pertanto arrechi danno alla stessa;
- c) incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che intenzionalmente o con grave negligenza adotti comportamenti in grave violazione del presente Modello e tali da poter astrattamente costituire Reati o, comunque, aumentare concretamente il rischio della commissione dei Reati stessi.

A mero titolo esemplificativo, ma non limitativo, la sanzione del licenziamento potrà essere inflitta al dipendente che da solo o in concorso con altri soggetti, anche esterni alla Società:

- effettui donazioni non di modica entità a favore di persone fisiche al di fuori dei limiti eventualmente stabiliti dalla delega allo stesso conferita e/o dai processi aziendali, e/o non rispettando le indicazioni del presente Modello e/o del Codice Etico;
- effettui pagamenti, in contanti o in natura, al di fuori dei casi tassativamente previsti dalle deleghe appositamente conferite e/o dai processi aziendali e/o non rispettando le indicazioni del presente Modello e/o del Codice Etico;
- falsifichi documenti e/o dichiarare il falso al fine di far risultare l'osservanza propria e/o di altri dipendenti delle leggi e/o del presente Modello.

### **8.3 MISURE NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI**

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle disposizioni del presente Modello, saranno

applicate misure proporzionate ed adeguate alla posizione ricoperta ed alla natura e gravità della violazione, in conformità al CCNL dei Dirigenti applicabile ed alla normativa civilistica vigenti.

#### **8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico da parte del Consiglio di Amministrazione o suoi singoli componenti, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

#### **8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI**

In caso di violazione del Modello da parte dei Collaboratori ed in relazione alla gravità della violazione, l'Organismo di Vigilanza, insieme al Consiglio di Amministrazione, valuterà se porre termine alla relazione e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto in virtù delle specifiche clausole in esso previste. Tali clausole potranno anche prevedere la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali.

#### **8.6 SANZIONI DISCIPLINARI “WHISTLEBLOWING”**

Conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, il sistema disciplinare adottato dalla Società di cui ai Paragrafi che precedono è applicabile, *mutatis mutandis*, anche nei confronti dei soggetti che:

- a) si rendano responsabili nei confronti del segnalante o degli altri soggetti protetti dal citato D. Lgs. 24/2023 di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o di ostacolo<sup>16</sup> (anche solo nella forma tentata o della minaccia), diretto o indiretto, che possa causare

---

<sup>16</sup> A titolo meramente esemplificativo, rientrano nella fattispecie degli atti di ritorsione o discriminatori o di ostacolo: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

un danno ingiusto alla persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- b) abbiano effettuato una segnalazione che si sia rivelata infondata con dolo o colpa grave;
- c) sia riconosciuti autori della condotta illecita oggetto della segnalazione;
- d) violino gli obblighi di riservatezza previsti dal D. Lgs. 24/2023;
- e) abbiano ostacolato o tentato di ostacolare le segnalazioni;
- f) abbiano svolto in maniera inefficiente le attività di verifica e di analisi delle segnalazioni.