

Vernay Italia S.r.l. Unipersonale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 05 DICEMBRE 2023

SOMMARIO

PARTE GENERALE	7
1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'	7
1.1 RUOLI, MANSIONI E RESPONSABILITÀ NELLA STRUTTURA DI ASTI	8
2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E DI CONTROLLO	9
2.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E SOGGETTI DESTINATARI	9
2.2 FUNZIONE DEL MODELLO	11
2.3 COSTRUZIONE DEL MODELLO	12
2.4 IN PARTICOLARE: DESCRIZIONE DELLA METODOLOGIA PER L'ANALISI DEI RISCHI	14
2.4.1 <i>L'attività di valutazione dei rischi (Risk Assessment)</i>	15
2.4.2 <i>La Gap Analysis</i>	16
2.4.3 <i>Le Linee Guida di Confindustria</i>	17
3. IL MODELLO NEL CONTESTO DI VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	19
3.1 PREDISPOSIZIONE E PRINCIPI	19
3.2 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO	20
3.3 FUNZIONE ED EFFICACIA DEL MODELLO	21
3.4 FORMAZIONE DELLE RISORSE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	23
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.1 PREMessa	24
4.2 FUNZIONI, COMPOSIZIONE E REQUISITI	24
4.3 COMPITI E POTERI	27
4.4 ATTIVITÀ DI RELAZIONE DELL'OdV VERSO IL VERTICE AZIENDALE	31
4.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE	32
5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	34
6. IL SISTEMA DI PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION)	35
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	41
7.1 PRINCIPI GENERALI	41
7.2 SANZIONI PER I DIPENDENTI	42
7.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	43
7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	43
7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	43
7.6 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E PARTNER/FORNITORI	43
7.7 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DELL'OdV	43
8. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO	43

PARTE SPECIALE	45
PREMESSA ALLA PARTE SPECIALE	45
9. REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E I REATI DI CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITA' E CORRUZIONE (ARTT. 24 E 25 D.LGS. N. 231/01)	46
9.1 INQUADRAMENTO DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	46
9.2 ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	47
9.3 FATTISPECIE DI REATO NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONE, 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 DEL D. LGS. 231/2001). PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE E ABUSO D'UFFICIO (ART. 25 DEL D. LGS. 231/2001)	49
9.4 COMPORTAMENTI VIETATI ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ.....	57
9.5 PRINCIPI SPECIFICI PER L'APPLICAZIONE DELLE PROCEDURE	58
10. REATI SOCIETARI (ART. 25 TER D.LGS. 231/01)	59
10.1 LE FATTISPECIE DEI REATI SOCIETARI	59
10.2 ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	62
10.3 COMPORTAMENTI VIETATI ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ	63
10.4 PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	63
11. REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI (ART. 25 TER, COMMA 1, LETT. S-BIS, D.LGS. 231/01)	67
11.1 ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE.	67
11.2 COMPORTAMENTI VIETATI ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ	68
11.3 PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	68
12. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO (ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/01) E CONTRABBANDO	69
12.1 LE FATTISPECIE DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO.....	69
12.2 CONTRABBANDO.....	73
12.3 ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	75
12.4 COMPORTAMENTI VIETATI ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ	77
12.5 PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	78
13. REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME POSTE A TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES D.LGS. N. 231/01)	79
13.1 LE FATTISPECIE DI REATO DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME POSTE A TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO.	79
13.2 ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE.	81
13.3 COMPORTAMENTI VIETATI ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ	82
13.4 PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	82

14.	REATI AMBIENTALI (ART. 25 UNDECIES D.LGS. N. 231/01)	85
14.1	LE FATTISPECIE DEI REATI AMBIENTALI	85
14.2	ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	88
14.3	PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	88
15.	REATI CONNESSI ALL'IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES D.LGS. N. 231/01)	90
15.1	LA FATTISPECIE DEI REATI CONNESSI ALL'IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....	90
15.2	ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	90
15.3	PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	91
16.	DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS1. D.LGS. N. 231/01) ..	91
16.1	FATTISPECIE DELITTUOSE CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	91
16.2	ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	92
16.3	COMPORAMENTI VIETATI ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ	93
16.4	PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	93
17.	REATI IN MATERIA DI FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS D.LGS. 231/01)	94
17.1	FATTISPECIE DI REATO DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO	94
17.2	ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	95
17.3	COMPORAMENTI VIETATI ALL'INTERNO DELLA NOSTRA SOCIETÀ	95
17.4	PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	95
18.	DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 BIS D.LGS. N. 231/01)	96
18.1	FATTISPECIE DI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI	96
18.2	ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	99
18.3	COMPORAMENTI VIETATI ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ	99
18.4	PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	100
19.	DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 NOVIES D.LGS. N. 231/01)	103
19.1	FATTISPECIE DI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	103
19.2	ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	105
	LE ATTIVITÀ SENSIBILI IN RELAZIONE ALLA CLASSE DI REATI CONSIDERATA NEL PRESENTE CAPITOLO, SONO:	
	105	
19.3	PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	105
20.	DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUIES, D.LGS. N. 231/01)	105
20.1	FATTISPECIE DI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	105
20.2	ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	106
20.3	PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	106

21. REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES, D.LGS. N. 231/01)	106
21.1 FATTISPECIE DI REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	106
21.2 ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	107
21.3 COMPORTAMENTI VIETATI E PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE.....	107
22. REATI TRIBUTARI	107
22.1 FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	107
22.2 DEFINIZIONI.....	108
22.3 REATI PRESUPPOSTO	110
22.4 ATTIVITÀ SENSIBILI IN VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE	114
22.5 COMPORTAMENTI VIETATI ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ	116
22.6 PRINCIPI SPECIFICI PER LE PROCEDURE	117
22.7 RICORSO A SERVIZI DI TERZI	118
22.8 APPROVAZIONE DA PARTE DEL RESPONSABILE APICALE DELLA GESTIONE CONTABILE E FISCALE	119
23. ALLEGATI	120

DEFINIZIONI

"Aree di rischio": aree di attività considerate potenzialmente a rischio in relazione alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

"Attività Sensibili": attività della società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.

"c.c.": Codice civile.

"CdA": il Consiglio di Amministrazione della Società.

"c.p.": Codice penale.

"CCNL": Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attraverso il quale la società disciplina i rapporti con il proprio personale dipendente.

"Codice etico": documento che identifica l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle attività.

"Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

"Destinatari": (i) gli organi sociali e tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della società, (ii) i

dipendenti della società, compresi i dirigenti, (iii) i collaboratori (quali professionisti e consulenti anche in forma di società, stagisti e simili) della società.

"Dipendenti": tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la società.

"D.Lgs. n. 231/2001" o **"Decreto"**: Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, intitolato *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* e sue successive modifiche ed integrazioni.

"Enti": soggetti giuridici cui si applica la disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

"Linee Guida": Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, da ultimo aggiornate da Confindustria nel mese di giugno 2021.

"Modello": Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

"Organi Sociali": il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei soci.

"Organismo di Vigilanza" o **"OdV"**: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

"P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e, con specifico riferimento ai reati nei confronti della P.A., i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

"Partner": controparti contrattuali della società, quali ad esempio società di servizi, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, destinati a cooperare nell'ambito dei Processi Sensibili.

"Procedura": documento di varia natura (ad esempio istruzione, regolamento) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo.

"Protocolli": complesso delle norme e disposizioni aziendali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le procedure, le norme operative, i manuali, la modulistica ed i comunicati al personale.

"Quote": misura utilizzata dal D.Lgs. n. 231/2001 per la determinazione delle sanzioni pecuniarie, compresa tra un minimo di euro 100,00 ed un massimo di euro 1.000,00.

"**Reati**": i reati presupposto ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.

"**Società**" o "**Vernay**": la società *Vernay Italia S.r.l. Unipersonale*, con sede in località Rilate n. 21, 14100 Asti (Italia).

"**Whistleblowing**": strumento attraverso il quale Dipendenti e/o collaboratori, Partner, Consulenti o fornitori i quali, in ragione delle funzioni svolte, vengano a conoscenza di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto violazioni e/o possibili violazioni del Modello, del Codice Etico, delle normative interne, sia aziendali sia di gruppo, nonché di ogni altra normativa – anche esterna – applicabile e rilevante per la società, hanno il dovere di segnalare tali condotte tramite i canali predisposti dalla Società.

PARTE GENERALE

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

La società ***Vernay Italia S.r.l. Unipersonale***, con sede ad Asti, fa parte del gruppo multinazionale americano *Vernay Laboratories Inc.*, avente la sede principale in Georgia (USA). Il gruppo ha stabilimenti produttivi in USA, Olanda, Italia, Cina ed entità di vendita in varie parti del mondo ed è presente sul mercato da oltre 75 anni. Lo stabilimento Vernay Italia, in particolare, sta lavorando attivamente per espandersi al servizio dei clienti del settore biomedicale, dispone di laboratori e strumentazioni all'avanguardia utilizzate sia in fase progettuale che di controllo di processo, nonché ha recentemente introdotto la possibilità di effettuare misure di *cleanliness* e *bioburden*.

L'attività principale del gruppo Vernay è la progettazione, realizzazione e commercializzazione di articoli tecnici di precisione in gomma e assemblati integranti funzionalità complesse, destinati al controllo del flusso dei fluidi (quali ad esempio acqua, aria, gas tecnici, sangue, farmaci, reagenti) per i settori dei dispositivi medici, diagnostica, *primary packaging*, automotive e industria del bianco.

I dipartimenti di Ingegneria, Ricerca e Sviluppo e Qualità si occupano della progettazione della soluzione tecnica partendo dai requisiti del cliente, e seguono il progetto nelle successive fasi di prototipazione, industrializzazione e validazione. Il

team di sviluppo prodotto include figure professionali quali *new product development engineers* che partecipano alle attività progettuali nelle varie specialità del settore medicale, quali a titolo esemplificativo circolazione extracorporea, emodinamica, emostasi, accessi laparoscopici, drenaggi, terapia del vuoto, dialisi (acuta, cronica e peritoneale) ed oftalmologia.

Il gruppo Vernay dispone di oltre 32.000 formulazioni proprietarie di materiali elastomerici sviluppati nel corso degli anni per rispondere alle esigenze delle applicazioni dei propri clienti. La personalizzazione del materiale è un elemento chiave in moltissime applicazioni del settore medicale, dove alcuni dei polimeri più popolari, quali Silicone, Polisoprene e Perfluoroelastomeri vengono combinati con altri elementi per conferire al materiale le proprietà necessarie per garantire funzionalità e stabilità richieste dall'applicazione. La società si avvale del supporto di strumenti analitici quali FEA, Analisi fluidodinamica ed altri per progettare e verificare le soluzioni tecniche proposte.

La Vernay Italia, oltre a gestire in compliance tutte le normative obbligatorie (quali quelle riferibili al D.Lgs. n. 81/2008 od al Reg. UE n. 679/2016), ha nel corso degli anni ottenuto e mantenuto le seguenti certificazioni:

- ISO 14001
- EN ISO 13485
- UNI CEI EN ISO/IEC 17025
- ISO 9001
- IATF 16949
- ISO 14001
- ISO 45001

1.1 Ruoli, mansioni e responsabilità nella struttura di Asti

La società Vernay Italia è strutturata organizzativamente secondo una logica di ruoli e responsabilità di tipo funzionale e l'organigramma aziendale è rappresentativo dei relativi livelli gerarchici. Alcune funzioni aziendali potrebbero essere ricoperte da figure esterne chiaramente evidenziate e che comunque vengono considerate parte integrante della struttura organizzativa.

L'organizzazione in termini di ruoli, mansioni e responsabilità è pertanto descritta in modo puntuale nella versione aggiornata dell'organigramma, allegato

al presente Modello (allegato n. 3), secondo uno schema gerarchico/funzionale. Le mansioni e le figure operative fanno riferimento a dei documenti descrittivi dei propri compiti e mansioni coerenti anche con altre figure presenti a livello internazionale.

Per la titolarità della rappresentanza d'impresa, delle funzioni amministrative e di altre cariche o qualifiche (quali ad esempio i procuratori ed i responsabili tecnici) si fa riferimento anche a quanto presente nella visura camerale societaria, dove sono riportati in modo specifico i singoli poteri per le seguenti figure:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione (rappresentante dell'impresa);
- Amministratore delegato;
- Consiglieri;
- Sindaci;
- Società di revisione;
- Procuratori;
- Responsabili tecnici.

I ruoli e responsabilità delle singole figure sono comunque riferibili, oltre a quanto previsto dalla documentazione e dalle procedure interne, a tutte le norme cogenti.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E DI CONTROLLO

2.1 Quadro normativo di riferimento e soggetti destinatari

Il D.Lgs. n. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di società e associazioni anche prive di personalità giuridica (con esclusione dello Stato e degli Enti pubblici territoriali, nonché degli altri Enti pubblici non economici e di quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

(i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. *soggetti apicali* di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e 6 del Decreto) – quali ad esempio amministratori, legale rappresentante, *Managing Director*, *Manager* delle diverse aree di attività,

responsabili in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, figure sia interne che esterne di riferimento nell'ambito delle Attività identificate come Sensibili - ovvero

(ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti *subordinati*, di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) e 7 del Decreto, ivi compresi ad esempio collaboratori o consulenti esterni).

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale, civile e amministrativa) della persona fisica che ha commesso materialmente il reato ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo (ai sensi dell'art. 8 del Decreto) anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati – o gli illeciti amministrativi – indicati nel Decreto medesimo. Presupposto per cui la persona giuridica risponda delle attività poste in essere dai soggetti sopra menzionati è pertanto che tali soggetti – persone fisiche – abbiano commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Se, viceversa, essi hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, l'Ente non è responsabile.

Va osservato che i concetti di interesse e di vantaggio dell'Ente non vanno intesi come sinonimi. In particolare, l'*interesse* della persona giuridica va valutato *ex ante* e costituisce la prefigurazione di un indebito arricchimento, mentre il *vantaggio* richiede una verifica *ex post*, dopo che il reato è stato portato a compimento. Tali circostanze rendono difficile stabilire la correlazione tra questi presupposti oggettivi (l'interesse o il vantaggio dell'Ente) e, in particolare, i reati di natura colposa individuati dal D.Lgs. n. 231/01. A tal proposito ci si è chiesti come possa configurarsi un vantaggio o un interesse per un Ente in presenza, ad esempio, di un omicidio colposo nell'ambito dei processi collegati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il ragionamento logico-giuridico muove dal presupposto che all'Ente viene contestata un'inadeguatezza organizzativa che è ben traducibile in una colpa, nel senso di mancata cura degli interessi pregiudicabili, magari conseguente ad una volontà di contenimento dei costi, che si traduce in un vantaggio.

Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Il Decreto prevede inoltre delle sanzioni di carattere pecuniario stabilite in relazione alla gravità del reato commesso. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

Si rinvia alla Parte Speciale del presente Modello per il dettaglio dei reati elencati nel Decreto e nelle successive modificazioni e integrazioni.

2.2 Funzione del modello

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'Ente, l'Organismo di Vigilanza, cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività dell'Ente nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 ad impedire la commissione di tali 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 nei Modelli.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- (i)** 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;
- (ii)** il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii)** i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- (iv)** non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di Direzione e Vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.3 Costruzione del modello

Il presente Modello è stato predisposto e costruito, oltre che sulla base degli elementi previsti dalle normative vigenti, anche in ottemperanza a quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria – nel più recente aggiornamento del giugno 2021 – ed a seguito di una sequenza strutturata di valutazioni, analisi e strumenti tali da permettere una chiara e logica gestione del processo complessivo, nell'interesse della Società.

Tale attività è stata svolta attraverso le seguenti quattro fasi:

1) Fase 1 – PIANIFICAZIONE ED AVVIO PROGETTO.

All'interno di questa specifica fase, si è proceduto all'organizzazione preliminare dell'attività e, successivamente alla costituzione del *team* ed all'analisi complessiva dell'organizzazione societaria, alle specifiche attività di raccolta della documentazione, identificazione delle persone da intervistare, definizione del contenuto delle interviste, definizione dei cicli aziendali.

2) Fase 2 – RISK ASSESSMENT.

All'interno di questa specifica fase, si è proceduto all'esecuzione delle interviste con i referenti della Direzioni/Funzioni individuati nella fase precedente al fine di procedere alla mappatura ed all'analisi delle attività e del sistema di controllo interno, per poi procedere all'identificazione ed alla valutazione delle aree di rischio per singola attività ed al controllo delle procedure in essere.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente, sono stati presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo desumibili dalle Linee Guida di Confindustria:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Individuati i presidi di controllo adottati per ogni attività sensibile identificata, sono stati aggiornati e, ove necessario, predisposti nuovi protocolli di controllo.

3) Fase 3 – GAP ANALYSIS.

È stata effettuata un'analisi comparativa tra le procedure esistenti ed un Modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina, *best practice* e della giurisprudenza di cui al D.lgs. n. 231/2001 al fine di valutare l'idoneità delle procedure esistenti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Attraverso il confronto è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un Action Plan teso ad individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D.lgs. n. 231/2001 e rappresentare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno al fine di rafforzarne l'idoneità e l'efficacia.

4) Fase 4 – PREDISPOSIZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO.

All'interno di questa specifica fase, si è proceduto alla predisposizione del Modello con riguardo alla natura ed alle specificità delle attività svolte dalla Società. La realizzazione del Modello è stata supportata dalle fasi precedenti e dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della società.

2.4 In particolare: descrizione della metodologia per l'analisi dei rischi

La gestione del processo di valutazione dei rischi e la conseguente metodologia utilizzata rappresenta un punto critico di tutto il processo di sviluppo di un Modello Organizzativo.

L'individuazione delle aree di attività aziendale ove può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli Enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (le c.d. Attività Sensibili) è pertanto stata effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto considerate rilevanti per la Società.

Per ciascuna delle Attività Sensibili sono state identificate ed analizzate, oltre alla figura referente dello specifico processo aziendale (*Key Officer*) in relazione al proprio ruolo, anche le prassi operative e gestionali esistenti ed applicate nonché gli elementi di controllo in essere. È stata effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente ed applicato con i principi e i contenuti del Modello da svilupparsi (in particolare analizzando i protocolli, processi ed i presidi di controllo) in modo da valutarne la corretta applicazione.

Secondo i principali riferimenti internazionali il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, prassi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione aziendale per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza aziendale, garantendo, allo stesso tempo, l'affidabilità delle informazioni aziendali, finanziarie, il rispetto delle leggi e dei regolamenti aziendali applicati e la salvaguardia dei beni e dei principi aziendali.

Le componenti e gli elementi del sistema di controllo che risultano necessari per una efficace e corretta gestione si possono riassumere nei seguenti punti:

- la struttura organizzativa;

- l'attribuzione di autorità e responsabilità (comprese le specifiche procure);
- l'integrità ed il rispetto dei valori etici aziendali;
- l'approccio e la gestione del *management*;
- le politiche e pratiche verso il personale;
- le specifiche competenze del personale;
- le politiche verso i fornitori e partner esterni;
- i sistemi di controllo;
- i processi di gestione predisposti per la gestione delle non conformità rilevate;
- la corretta attuazione delle azioni identificate e la misura della loro efficacia.

2.4.1 L'attività di valutazione dei rischi (Risk Assessment)

L'attività di valutazione dei rischi, in particolare, è stata strutturata secondo i modelli ed i principi di quanto riportato dalle normative internazionali di riferimento sulla *Risk Analysis* (UNI EN ISO 31000 e UNI EN ISO 31010). Nello scenario complessivo dei possibili strumenti proposti per la valutazione dell'impatto si è scelto l'approccio secondo un modello FMEA (*Failure Mode Effective Analysis*) in quanto presenta alcune caratteristiche principali – quali una facile applicazione nello specifico ambito organizzativo, una misurazione secondo parametri quantitativi utilizzati come riferimento nei processi di analisi (Probabilità/Gravità/Ripetitività) – che garantiscono anche un'alta capacità di applicabilità nei vari settori aziendali ed una facile interpretazione dei valori e delle relative implicazioni. Inoltre, tale strumento permette una maggiore oggettività e una trasversalità di valutazione attraverso un confronto e una condivisione tra le varie funzioni apicali.

Le sequenze operative utilizzate nell'approccio all'analisi del rischio sono di seguito descritte:

- analisi e mappatura dei processi e conseguente identificazione dei *Key Critical Processes*;
- analisi ed identificazione delle figure di riferimento (organigramma);
- programma delle interviste alle funzioni chiave (*Key officer*);
- identificazione delle macro-attività;
- identificazione degli *standard* di controllo;
- individuazione dei reati presupposto applicabili;
- identificazione dei processi a rischio di reato;
- analisi delle risultanze;

- valutazione della probabilità di accadimento – attraverso l'uso di una *check list* con indici ponderati (Probabilità/Gravità/Ripetitività) per ogni singolo reato presupposto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 secondo una logica di Situazione attuale (AS-IS) con un Indice di Rischio attuale (IR) con una situazione FUTURA o desiderata (TO-BE) e relativo indice di rischio residuo (IIR) valutato in funzione dell'efficacia delle azioni correttive/preventive identificate. Tale parametro di Rischio Residuo, in funzione del proprio valore nella scala di criticità, garantisce una corretta pianificazione delle azioni da monitorare.

La determinazione dell'importanza dell'impatto (Indice di Rischio) del singolo Rischio analizzato è identificata attraverso il valore ottenuto nel prodotto delle tre voci PxGxR che permette inoltre di definire una gravità delle singole voci analizzate e di conseguenza una priorità di analisi ed eventuale azione.

Le azioni intraprese a fronte dell'analisi effettuata hanno lo scopo di ridurre, minimizzare o eliminare il rischio identificato e tale aspetto viene identificato attraverso il parametro definito Rischio Residuo (IIR) per ciascuno dei quali viene applicata la valutazione di accettabilità dello stesso.

Il processo di analisi dei rischi complessivi deve essere svolto almeno annualmente se le condizioni rimangono immutate, altrimenti deve essere effettuato ogni qualvolta interviene una modifica sostanziale che possa comprenderne aspetti normativi, legislativi, organizzativi, documentali interni, etc. Tale analisi viene effettuata con una periodicità almeno annuale al fine di garantire una corretta e puntuale valutazione dei rischi in relazione sia alle modifiche organizzative che normative che possono presentarsi rispetto alla situazione pregressa.

2.4.2 La Gap Analysis

Il processo di valutazione dei controlli viene rilevato mediante un confronto tra le specifiche caratteristiche della Società, gli obiettivi previsti e richiesti dall'applicazione del Modello in coerenza con quanto riportato dal Decreto e/o suggerito dalle Linee Guida e dalle migliori prassi nazionali e internazionali. La valutazione complessiva dell'adeguatezza del Modello e delle sue componenti è attuata tenendo conto del livello di rischio ritenuto dal vertice aziendale accettabile valutato con gli strumenti di *Risk Assessment* ed in seguito approvato da tutto il CdA.

In tale ottica, il sistema di controllo è ritenuto adeguato se l'ipotetica commissione delle fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto è realizzata esclusivamente tramite l'elusione fraudolenta del Modello.

Il confronto tra l'insieme dei presidi di controllo esistenti e quelli ritenuti ottimali in relazione all'eliminazione/minimizzazione del rischio consente all'organizzazione di individuare una serie di azioni di integrazione e/o miglioramento del sistema di gestione dei reati e di conseguenza nell'individuazione delle migliori soluzioni in relazione all'efficacia dei controlli da attuare.

2.4.3 Le Linee Guida di Confindustria

Il presente Modello è stato sviluppato prendendo in considerazione le esigenze dello specifico contesto nel quale opera la Società e, quindi, le prescrizioni dettate dai processi operativi collegate alla descrizione presente nelle Linee Guida di Confindustria. Le Linee Guida prese come riferimento non hanno ovviamente carattere prescrittivo, ma rientrano tra i documenti contemplati dall'art. 6, comma III del D.Lgs. n. 231/2001, il quale dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Come ribadito dalle Linee Guida, il Modello deve essere studiato e realizzato in modo da risultare idoneo alla finalità richiesta dalla normativa di cui al Decreto, vale a dire la prevenzione del rischio-reato non in astratto, ma nel concreto della specifica realtà aziendale, così da potersi inserire in modo efficace e costruttivo nel quotidiano svolgersi di tale realtà e da divenirne parte integrante.

Le Linee Guida suggeriscono di costruire il Modello solo dopo aver effettuato una approfondita indagine circa l'organizzazione dell'Ente, così da riuscire ad individuare gli ambiti e le attività che potrebbero dare luogo al rischio di commissione dei reati e degli illeciti considerati dalla normativa di riferimento.

In ottica prevenzionale, le Linee Guida hanno indicato, quali elementi essenziali da sviluppare:

- l'elenco dei reati e degli illeciti considerati dal D.Lgs. n. 231/01;
- la descrizione dell'organizzazione dell'Ente nel suo complesso;

- gli ambiti e le attività, nel quadro dell'attività realizzata dall'Ente, che potrebbero dar luogo alla commissione dei reati considerati dal Decreto con conseguente responsabilità anche per l'Ente;
- le attribuzioni delle deleghe, delle procure e dei poteri aziendali e la relativa estensione, ovviamente in relazione ai reati considerati dal Decreto;
- l'attenzione ad eccessive concentrazioni di potere in capo a singoli uffici o singole persone;
- la garanzia di una chiara ed organica attribuzione di compiti;
- la garanzia che gli assetti organizzativi vengano effettivamente attuati;
- la definizione chiara ed esaustiva delle procedure da seguire per assumere decisioni che ricadono in capo all'Ente e che possono esporlo a responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231/01;
- i processi e le forme di tutela delle disposizioni del Modello, così da evitare la loro elusione;
- la garanzia di procedure di trasparenza e controllo nella formazione nella gestione delle provviste economiche;
- i processi, in capo a tutti i soggetti che interagiscono all'interno dell'Ente, di precisi obblighi di informazione puntuale verso l'OdV;
- il coinvolgimento di tutto il personale e dei collaboratori esterni nell'osservanza del Modello, ad esempio contemplando un sistema di segnalazioni delle violazioni del medesimo direttamente all'OdV;
- la pianificazione e lo svolgimento di specifici corsi per la formazione del personale e di quanti altri siano sottoposti alla direzione o vigilanza dell'Ente e la loro sensibilizzazione con riguardo al rischio di commissione dei reati e illeciti considerati dal Decreto;
- le procedure per la comminazione di sanzioni appropriate per il caso di mancato rispetto delle disposizioni recate dal Modello;

- i processi efficaci di diffusione dei principi che hanno guidato alla realizzazione del Modello tra i dipendenti e i collaboratori;
- lo sviluppo e l'applicazione, nei contratti che regolano i rapporti tra l'Ente e le figure ricomprese nella sua organizzazione, di una clausola attraverso la cui sottoscrizione i soggetti dichiarano di conoscere il Modello, o perlomeno i principi ispiratori del medesimo;
- i processi ed i modelli per una costante attività di verifica ed aggiornamento del Modello.

3. IL MODELLO NEL CONTESTO DI VERNAY ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE

3.1 Predisposizione e principi

Nella predisposizione del presente Modello, successivamente ad una preliminare e completa analisi dell'organizzazione aziendale, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in Vernay, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sui Processi Sensibili individuati all'esito dell'attività di analisi dei rischi.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono stati considerati quali generali elementi costitutivi del Modello, il sistema di controllo interno, il sistema di controllo della gestione e le policy e le procedure che lo compongono e, in particolare:

- la normativa aziendale del dipendente (normative/regolamenti interni);
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura organizzativa, e dunque gerarchico-funzionale, della Società;
- il sistema amministrativo, contabile e finanziario;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL di riferimento;
- il processo di acquisti e logistica;
- il processo commerciale;
- il Sistema di Gestione della Qualità;
- il Sistema di Gestione Ambientale;
- il Sistema di Gestione della Sicurezza e salute dei lavoratori.

Il presente Modello ferma restando la sua finalità peculiare relativa al D.Lgs. n. 231/2001, si inserisce quindi nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dal sistema normativo interno già in essere in Vernay.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono i requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, ed in particolare:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto, e la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare: la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto; il rispetto del principio della separazione delle funzioni; la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate; la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti.

3.2 Adozione e aggiornamento

La Società ha adottato il proprio Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 5 Dicembre 2023 e con la medesima delibera ha istituito l'Organismo di Vigilanza.

Nella predetta riunione, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello; analogamente ciascun membro del Collegio Sindacale, presa visione del Modello, si è espressamente impegnato al rispetto del Modello medesimo.

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001), le sue successive modifiche e/o integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Vernay.

L'Organismo di Vigilanza, titolare di precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, individua e cura la redazione delle modifiche e/o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;

e le sottopone per la relativa discussione ed approvazione al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione delibera quindi in merito all'aggiornamento e adeguamento del Modello sulla base delle modifiche e/o integrazioni allo stesso sottoposte.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a rendere le stesse operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

Al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha altresì la facoltà di delegare al Presidente o agli Amministratori il compito di aggiornare il Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica quindi annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dal Presidente o agli Amministratori. In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, le modifiche apportate dal Presidente o dagli Amministratori devono considerarsi pienamente valide e produttive di effetti.

3.3 Funzione ed efficacia del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbero consentire a Vernay di beneficiare, nell'ipotesi di accertamento di responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001, dell'esimente ivi prevista, ma s'intendono

migliorative, nei limiti previsti dallo stesso Decreto, del sistema di controllo interno della Società, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del presente Modello è infatti la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo impedire la commissione dei Reati mediante la individuazione delle Attività Sensibili all'interno del contesto aziendale e la loro conseguente proceduralizzazione, con finalità di prevenzione.

Le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, sono conseguentemente elencate in dettaglio nella Parte Speciale del Modello.

Seguendo l'evoluzione legislativa o quella dell'attività aziendale, l'OdV ha inoltre il potere di individuare eventuali ulteriori Attività Sensibili che potranno essere ricomprese in tale elenco.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Vernay di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti ed Organi Sociali, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle Attività Sensibili, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle Attività Sensibili e l'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.4 Formazione delle risorse e diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza (su cui v. oltre), in collaborazione con il Responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'adozione del presente Modello è comunicata dal Consiglio di Amministrazione o dal Responsabile a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato materiale informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Analogamente, la Società predispone un documento di comunicazione ai destinatari terzi del Modello relativo all'adozione del medesimo, contenente l'impegno di questi ultimi ad osservare le disposizioni contenute nel Modello stesso e nel Codice Etico della Società.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza societaria. In particolare, la Società prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione, quali le comunicazioni via posta elettronica, l'affissione in bacheca, la partecipazione – obbligatoria per i dipendenti – a corsi di formazione e aggiornamento ed altri.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Premessa

Come ricordato in apertura della presente Parte Generale, l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza).

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6 del Decreto), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (di cui all'art. 7).

L'art. 7, comma IV, del Decreto ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo svolto dall'Organismo di Vigilanza, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere. Per una corretta configurazione dell'OdV è necessario, pertanto, valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter adempiere in maniera adeguata alle proprie funzioni, così come descritto ampiamente nei seguenti paragrafi e nell'allegato Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (all. XXX).

4.2 Funzioni, composizione e requisiti

Le funzioni che l'OdV è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- presentazione di proposte di adeguamento ed aggiornamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Direzione Risorse Umane, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si tratta di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti ad hoc, nonché una continuità di azione elevata.

L'estensione dell'applicazione del Decreto ai delitti colposi pone un problema di rapporti tra il piano della sicurezza e quello del Modello organizzativo, nonché tra le attività dei soggetti responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'Organismo di Vigilanza. L'autonomia di funzioni proprie di questi organi non consente di ravvisare una sovrapposizione dei compiti di controllo, che sarebbe quindi tanto inutile quanto inefficace. Deve essere chiaro, pertanto, che i diversi soggetti deputati al controllo svolgono i propri compiti su piani differenti.

I principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;

- continuità di azione.

Alla luce di quanto sopra esposto, Vernay affiderà i compiti di OdV ad un organo di controllo, in composizione monocratica/collegiale, avente i requisiti sopra descritti, individuato dal Consiglio d'Amministrazione e previa valutazione delle Attività Sensibili della Società.

È pertanto rimesso a tale OdV il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal presente Modello.

L'OdV è inoltre individuato così da assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dai compiti affidati. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il CdA riceve, da parte del nominando OdV, la dichiarazione che attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo, l'onorabilità, l'assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli Organi sociali e con il vertice.

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal presente Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione. L'incarico dell'OdV avrà una durata pari a 3 anni, rinnovabili a ciascuna scadenza. La revoca di tale incarico sarà ammessa soltanto per giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- motivi connessi al grave inadempimento – sia esso doloso o colposo – agli obblighi di cui all'incarico (esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.);
- "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto all'art. 6, comma I, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta;
- casi di impossibilità sopravvenuta;
- il venir meno in capo all'OdV dei requisiti di "autonomia e indipendenza" nonché di "continuità di azione";

- qualora il membro dell'OdV sia un dipendente o un amministratore, alla cessazione del rapporto di dipendenza o di amministrazione;
- morte del membro o sue dimissioni dall'incarico.

4.3 Compiti e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e degli Organi Sociali;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.
- A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti più specifici di:
 - proporre aggiornamenti;
 - proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
 - interpretare la normativa rilevante con l'eventuale assistenza di consulenti e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
 - valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
 - indicare alla dirigenza le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Vernay, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
 - indicare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali di attuazione dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente;
 - effettuare verifiche e controlli;

- eseguire l'attività di controllo sul rispetto delle procedure aziendali poste a presidio delle Attività Sensibili ai fini del Modello, provvedendo – se del caso – anche all'emanazione di circolari informative interne;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti attuati dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di relazione agli organi societari deputati.

Ricognizione di informazioni.

All'Organismo di Vigilanza è affidato l'importante compito di raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione.

A tale proposito si rileva che l'Organismo deve essere tempestivamente informato, da parte di tutti i Dipendenti, mediante apposito sistema di comunicazione interna all'uopo predisposto dall'OdV, di quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello – ivi comprese eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 – o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle strutture e funzioni che operano nell'ambito delle Attività Sensibili, le informazioni riportate al successivo punto.

Nella specie le informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, all'erogazione ed all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;

- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'OdV non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.

L'OdV si coordina inoltre con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio concreto di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Attività Sensibili.

L'OdV può svolgere inoltre inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

Formazione.

In tale specifico ambito l'OdV potrà svolgere le seguenti attività:

- coordinarsi con il Responsabile del Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- una volta definiti tali programmi di formazione, provvedere periodicamente alla verifica sulla qualità dei contenuti degli stessi;

- predisporre ed aggiornare con continuità, nello spazio dedicato nella *Intranet* aziendale, una sezione contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

Violazioni e sanzioni.

In tale specifico ambito l'OdV potrà svolgere le seguenti attività:

- segnalare le eventuali violazioni al Modello e al D.Lgs. 231/2001 alla funzione aziendale competente, al Consiglio di Amministrazione ed al Responsabile del Personale;
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione ed il Responsabile del Personale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.

Disposizione di carattere generale.

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV, salva ogni diversa applicabile e prevalente disposizione di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la

violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

4.4 Attività di relazione dell'OdV verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Esso, in particolare, ha due linee di attività di relazione:

- la prima, su base *continuativa*, direttamente verso il legale rappresentante (*Managing Director*);
- la seconda, su base *annuale*, verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

In particolare, l'OdV predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale sulla attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, precisando il rendiconto del fondo da lui gestito ecc.). Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente agli Amministratori ed ai Sindaci.

Nel dettaglio, l'attività di relazione ha ad oggetto:

- le prestazioni svolte dall'ufficio dell'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti od eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi Sociali di volta in volta coinvolti. Il Collegio Sindacale, il Presidente e i Consiglieri di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi Sociali per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con il Responsabile del Personale, in ordine alla formazione del personale;
- con il Responsabile del Personale, per i procedimenti disciplinari;
- con il Responsabile Amministrativo, in ordine al controllo dei flussi finanziari e di tutte le attività, anche amministrative, che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con il Datore di Lavoro, in ordine alle attività antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute nonché di quelle relative alla normativa ambientale.

4.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti e degli Organi Sociali in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Tali segnalazioni possono essere inviate all'OdV al seguente indirizzo: odv@vernay.com

Quale indicazione di carattere generale, i Dipendenti e gli Organi Societari devono segnalare all'OdV le violazioni del Modello, da chiunque commesse, ed in particolare le notizie relative:

- alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa della Società;
- a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai Dipendenti, ai sensi del CCNL, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei confronti degli stessi;
- ai rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- alle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), qualora essi siano

- legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- alle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei Dipendenti di Vernay.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sempre che si tratti di atti o fatti relativi alle attività di competenza dell'OdV, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano la Società, i suoi dipendenti o componenti degli Organi Sociali.

L'OdV ha inoltre il potere di individuare altre informazioni che dovranno essergli trasmesse, in aggiunta a quelle sopra descritte.

Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni, nel rispetto delle normative sulla *privacy* (D.Lgs. n. 196/2003 e Regolamento UE n. 679/2016).

L'accesso all'archivio è consentito ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

È inoltre conservata a cura del personale interessato e sempre per 10 anni, la documentazione relativa ad Attività Sensibili prevista nel Modello stesso e/o dalle

norme operative connesse (es. documentazione di supporto alle "schede di evidenza" nelle Attività Sensibili).

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In un'ottica di prevenzione la Società ha definito un sistema di deleghe e di procure in maniera da distinguere compiti e funzioni, con la conseguenza di garantire la tracciabilità e l'evidenza delle operazioni svolte. Per *delega* si intende un atto interno di attribuzione di funzioni e di compiti; per *procura* si intende un atto unilaterale di natura negoziale con il quale un soggetto conferisce, in maniera espressa o tacita, ad un terzo il potere di rappresentanza.

Con riferimento specifico a quanto riferito e contenuto nelle deleghe e procure delle singole figure aziendali:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente.

Con riferimento specifico alle procure:

- possono essere conferite a persone fisiche espressamente individuate nelle procure medesime oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti di analoghi poteri;
- le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, comprendono l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa;
- le procure speciali devono dettagliatamente stabilire l'ambito di operatività ed i poteri del procuratore.

Al fine di dare concreta attuazione al D.Lgs. n. 231/2001, tutte le procedure, *policies* aziendali ed il sistema di deleghe e procure sono sottoposte ad un costante processo di revisione, che rappresenta l'elemento fondamentale per lo sviluppo di un sistema di monitoraggio continuo dei rischi.

6. IL SISTEMA DI PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION)

L'istituto del *whistleblowing* è riconosciuto come strumento fondamentale di *compliance* aziendale e di contrasto all'illegalità. Affinché questo sia efficace è considerato cruciale assicurare una protezione adeguata ed equilibrata ai segnalanti.

In tale ottica, in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179/2017 recante le “*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*”. La legge 179/2017 è intervenuta – tra l'altro – sull'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 inserendo tre nuovi commi, ovvero 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater* che, in sintesi, hanno disposto che i Modelli prevedano:

- uno o più canali che consentano di presentare a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti od indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazione che si rivelino infondate.

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24/2023, le cui disposizioni hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. Il provvedimento persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono

gli interessi e/o integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza, di cui sono venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha sostituito il comma 2 bis dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 con la seguente, nuova formulazione: "*I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

Parimenti, la norma ha abrogato i commi 2 ter e 2 quater dell'art. 6.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato, infine, completato dalle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023 e con la Guida Operativa di Confindustria del 27 ottobre 2023, che ha offerto alle imprese destinatarie della nuova disciplina una serie di indicazioni e misure operative.

Al fine di recepire le disposizioni introdotte con il D.Lgs. n. 24/2023, la società ha adottato specifici strumenti di regolamentazione in ambito *whistleblowing* per definire la *governance* del processo di gestione delle segnalazioni e le modalità operative in cui si articola (canale di segnalazione, modalità di ricezione e analisi delle segnalazioni, modalità di tutela del segnalante al fine di prevenire eventuali ritorsioni, reportistica).

In particolare, la società ha predisposto una procedura volta a regolamentare i seguenti macro- ambiti:

- oggetto della segnalazione;
- soggetti che possono effettuare una segnalazione;
- modalità e canali di trasmissione delle segnalazioni;
- soggetto gestore delle segnalazioni;
- fase istruttoria della segnalazione;
- sanzioni applicabili;
- modalità di archiviazione e conservazione delle segnalazioni.

L'oggetto della segnalazione deve riguardare le violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 247/2023. La normativa definisce violazioni tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a

ledere l'interesse pubblico o l'integrità della società, di cui i *whistleblowers* siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 3) illeciti che rientrano nel decreto n. 24/2023, riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni di violazione e beneficiare delle misure di protezione sono indicati all'art. 3:

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in House, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;

- b) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato,
- c) i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all' articolo 409 del Codice di procedura civile e all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- d) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- e) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- f) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

L'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede il divieto di ritorsioni nei confronti del soggetto segnalante, che si traduce in regole volte a impedire o rendere nulli gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il segnalante per aver rivelato informazioni (licenziamento, la sospensione, mancata promozione, il mutamento di funzioni, l'adozione di misure disciplinari, la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi).

La tutela delle persone segnalanti, si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Inoltre, è prevista anche la tutela da ritorsioni si applichi anche ad altri soggetti che – pur non avendo trasmesso direttamente la segnalazione – sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Rientrano in tale categoria i cosiddetti “facilitatori”, ossia quelle persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e familiari, ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

Le misure di protezione previste si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

Le segnalazioni sono gestite dalla società nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *whistleblowing* (Legge n. 179/2017, Direttiva UE n. 1937/2019, D.Lgs. n. 24/2023), delle *“Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*, adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e della Guida Operativa di Confindustria del 27 ottobre 2023.

I Consiglieri ed i componenti di tutti gli organi costituenti la governance societaria, il personale dipendente, i collaboratori, i partner, i consulenti, i fornitori, nonché eventuali soggetti terzi, qualora in ragione delle funzioni svolte vengano a conoscenza di condotte che possono integrare reati, illeciti o irregolarità che costituiscano violazione del Modello 231, del Codice Etico, delle normative interne, sia aziendali che di Gruppo, sono tenuti ad utilizzare i canali all'uopo predisposti per denunciare i fatti.

Per l'attuazione della presente normativa la Società ha istituito un apposito organo deputato alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni. Si tratta di un

Comitato autonomo interno alla società i i cui componenti sono individuati nella Procedura.

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso:

- attraverso il canale interno tramite il portale <https://vernay.openblow.it>;
- In forma cartacea, al seguente indirizzo: Vernay Italia S.r.l. Unipersonale, con sede in località Rilate n. 21, 14100 Asti (Italia); alla cortese attenzione del Managing Director;
- In forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, con richiesta di appuntamento al numero 0141-413509;
- attraverso il canale esterno gestito da ANAc;
- attraverso denuncia all'Autorità Giudiziaria;
- attraverso divulgazione pubblica.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione, ed in ogni fase successiva della stessa, nonché la tutela dei dati personali relativi al segnalante medesimo, anche ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018 e, a partire dal 25 maggio 2018, Regolamento UE n. 679/2016).

L'organo deputato a ricevere le segnalazioni, cui deve tempestivamente essere trasmessa la segnalazione, avvia l'esame della stessa e attua tutte le attività necessarie e conseguenti, adottando modalità di verifica idonee a tutelare la riservatezza del segnalante nonché l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati.

La società sanzionerà ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale e ai collaboratori, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica successiva alla segnalazione.

In particolare, nel caso in cui dovessero emergere segnalazioni in mala fede, la società attiverà un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante ed adotterà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di coloro che:

a) a seguito di attività di verifica successiva a una segnalazione, risultino responsabili della violazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, nonché di quanto disposto dal Modello, dai suoi protocolli e dal Codice Etico;

b) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o adotti – o minacci di adottare – ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni.

Il segnalante risponderà in sede penale per i reati di diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia oltre che in sede civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

La società - al fine di incentivare l'uso di sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, illustra al proprio personale dipendente ed ai propri collaboratori in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

La società assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle modalità di segnalazione adottate, ma anche con riferimento alla conoscenza. Comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

La procedura di segnalazione di illeciti e irregolarità è allegata al presente Modello (allegato n. 5).

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1 Principi generali

Secondo quanto definito all'art 6, comma II, del D.Lgs. n. 231/2001, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, questi ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello”*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da

censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. n. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 del c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza dell'organo amministrativo. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello.

7.2 Sanzioni per i dipendenti

Le violazioni del Modello commesse dai dipendenti costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionate nel pieno rispetto dell'art. 7 della Legge n. 300/1970, della normativa vigente e del contratto collettivo nazionale del lavoro.

7.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Le misure di natura sanzionatoria da adottare saranno valutate secondo i principi del presente Sistema Disciplinare e, considerato il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali della società, anche in conformità ai principi espressi dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dirigenti.

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dei Membri del Consiglio Direttivo, l'OdV ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali adotteranno provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale revoca dalla carica.

7.5 Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del Modello, l'OdV ne darà immediata informazione al Consiglio d'Amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale revoca dall'incarico.

7.6 Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e Partner/Fornitori

La commissione dei reati di cui al Decreto da parte di Consulenti, di Partner/Fornitori, di collaboratori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello, comporterà l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti della Società, ivi compresi, ove del caso, la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

7.7 Misure applicabili nei confronti dell'OdV

In caso di violazioni del Modello e/o del Codice Etico, uno qualsiasi dei Sindaci o degli Amministratori, informa il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. Tali organi assumeranno gli opportuni provvedimenti, tra cui la revoca dell'incarico.

8. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO E PER LA PARITÀ DI GENERE

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico e per la Parità di Genere adottato dalla Vernay, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice

stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il **Codice Etico e per la Parità di Genere** rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società, allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la stessa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il **Modello** risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.