



Schoeller Allibert

PARTE GENERALE Modello 231

## SCHOELLER ALLIBERT S.p.A.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del d.lgs. 231/01

Rev.	Data	Descrizione Modifica	Verificato ed Approvato
1		Prima emissione	Verbale CdA 30/11/2020
2	08/11/2021	Legge 39/2019 (Frodi sportive) – Legge 157/2019 (Reati Tributari) - D.Lgs. 75/2020 (Attuazione “Direttiva PIF”)	Verbale CdA
3	02/04/2023	Aggiornamenti anni 2022 / Luglio 2023 – Procedura “Whistleblowing”	Verbale CdA *****
4	/ /2025	Aggiornamento normativo Maggio 2025 (Parte Generale + Allegati) – nuovo paragrafo relativo alla nomina a difensore dell'ente – agg. paragrafo formazione – Nuova Parte Speciale reati doganali	Verbale CdA *****



Schoeller Allibert

## Indice

<b>Definizioni .....</b>	<b>4</b>
<b>Struttura del presente documento .....</b>	<b>7</b>
<b>Parte Generale .....</b>	<b>9</b>
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....	9
1.1. La responsabilità da reato degli enti .....	9
1.2. Le categorie dei cd. reati-presupposto.....	9
1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente; l'esimente dalla responsabilità ...	17
1.4. Le indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo .....	18
1.5. Le sanzioni .....	19
2. Schoeller Allibert S.p.A.: la Società e il suo sistema di <i>corporate governance</i> e di controllo interno .....	22
2.1. La Società.....	22
2.2. Il sistema di <i>corporate governance</i> .....	22
2.3. Il sistema di controllo interno .....	23
2.4. <b>Nomina del difensore dell'Ente in caso di sottoposizione a indagini dell'Amministratore Delegato</b> .....	26
3. Metodologia di predisposizione del Modello; modifiche e aggiornamento del Modello .....	28
4. Destinatari del Modello e disciplina dei rapporti con soggetti terzi .....	30
5. L'Organismo di Vigilanza.....	31
5.1. Funzione.....	31
5.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	31
5.3. Requisiti di eleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	33
5.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso .....	33
5.5. Attività e poteri .....	34
5.6. Flussi informativi verso l'OdV .....	37
5.7. Segnalazioni di reati o di violazioni del Modello.....	38
6. Sistema disciplinare .....	40
6.1. Principi generali .....	40
6.2. Violazioni del Modello .....	40
6.3. Misure nei confronti dei dipendenti .....	42
6.4. Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure .....	45
6.5. Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale .....	47
6.6. Misure nei confronti dei membri dell'OdV e di soggetti terzi .....	48



## Schoeller Allibert

7.	Aggiornamento del Modello, comunicazione e formazione dei destinatari ..	50
8.	Introduzione alla Parte Speciale .....	52
9.	Reati-presupposto rilevanti per la Società .....	53
10.	Presidi di controllo generali .....	54
<b>11</b>	<b>ALLEGATI.....</b>	<b>55</b>
	Allegato 1 .....	55
	<i>Control &amp; Risk Self Assessment e Gap Analysis + Action Plan</i> .....	55
	Allegato 1-bis .....	55
	Mappatura delle aree a rischio reati 231 .....	55
	Allegato 2 .....	55
	Procedura “Whistleblowing” - Flussi informativi verso l’OdV .....	55
	Allegato 3 .....	55
	Codice Etico (redatto in ossequio ai principi di cui al D.Lgs.231/01).....	55
	Allegato 4 .....	55
	Elenco di tutti i reati – presupposto ricompresi (a Maggio 2025) all’interno del D.Lgs. 231/01 .....	55
	Allegato 5 .....	55
	Organigramma aziendale (aggiornato a Maggio 2025) .....	55
	Allegato 6 .....	55
	Elenco procedure .....	55



Schoeller Allibert

## Definizioni

<b>Attività Sensibili</b>	attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di reati di cui al Decreto o rilevanti per la gestione delle risorse finanziarie
<b>CCNL</b>	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro
<b>Codice di Condotta</b>	Codice di condotta del gruppo Schoeller Allibert
<b>Codice Etico</b>	Codice Etico adottato dalla Società
<b>Dipendenti</b>	soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, nonché lavoratori somministrati
<b>D.Lgs. 231/2001 o Decreto</b>	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
<b>Linee Guida Confindustria</b>	documento di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e aggiornato al marzo 2014) per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001
<b>Modello</b>	Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001
<b>Organismo di Vigilanza o OdV</b>	Organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento
<b>PA</b>	<p>Pubblica Amministrazione, per la quale si intendono congiuntamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enti Pubblici: enti creati mediante un atto dello Stato per far fronte a esigenze organizzative o</li> </ul>



Schoeller Allibert

funzionali dello Stato stesso, quali ad es., i Comuni e le Province, i consorzi di bonifica o di irrigazione, le Camere di commercio, l'ENAC, l'INPS, l'INAIL, l'IPSEMA;

- Pubblici Ufficiali: soggetti che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa e che possono formare o manifestare la volontà della PA attraverso l'esercizio di poteri autoritativi o certificativi, quali, ad es., i membri delle amministrazioni statali e territoriali, delle amministrazioni sovranazionali (ad es., dell'Unione Europea), delle Forze dell'Ordine e della Guardia di Finanza, delle Camere di commercio, delle Commissioni Edilizie, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'amministrazione della giustizia (ad es., i curatori fallimentari), gli amministratori e dipendenti di enti pubblici, i privati investiti di poteri che consentono di formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione;

- soggetti incaricati di un pubblico servizio: soggetti che, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale. Anche un privato o un dipendente di una società privata può essere qualificato quale incaricato di un pubblico servizio quando svolge



Schoeller Allibert

**Procedure**

attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico.

Procedure, *policy*, disposizioni organizzative, ordini di servizio e tutte le altre disposizioni, provvedimenti e atti della Società o del Gruppo, compreso il *set* procedurale adottato in conformità alla norma ISO 9001

**Schoeller Allibert o Società**

Schoeller Allibert S.p.A.



Schoeller Allibert

## Struttura del presente documento

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale, costituita quest'ultima dall'insieme dei Protocolli a disciplina delle Attività Sensibili, nonché da singole Parti Speciali predisposte ciascuna successivamente all'approvazione della prima versione del Modello Organizzativo (con verbale CdA del 30/11/2020) a seguito dell'introduzione nel D.Lgs.231/01 di nuove categorie di reati da cui deriva la responsabilità dell'Ente.

La Parte Generale tratta i seguenti argomenti:

- la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- il sistema di *governance* della Società;
- la metodologia di predisposizione del Modello;
- i soggetti ai quali si applica il Modello;
- la composizione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello;
- la diffusione del Modello e la formazione del personale.

I Protocolli che compongono la Parte Speciale contengono invece la disciplina delle Attività Sensibili e riportano i presidi di controllo, finalizzati o comunque idonei a ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Tali presidi di controllo trovano attuazione nelle Procedure.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- i vari Allegati alla Parte Generale, tra cui merita dare particolare evidenza al documento "*Control & risk self assessment e gap analysis ex D.Lgs. 231/2001*" (Allegato n.1), che formalizza le risultanze dell'attività esperita nella fase preliminare all'introduzione del presente Modello, finalizzata all'individuazione delle Attività Sensibili; documento "*Mappatura delle aree a rischio per interventi di aggiornamento del Modello 231*" (Allegato 1-bis); Procedura "*Whistleblowing*" - *Flussi informativi verso l'OdV* (Allegato n.2)
- il Codice di Condotta, che definisce «*i principi fondamentali alla base di tutte le azioni delle aziende operative del gruppo*» Schoeller Allibert;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento generali della Società;



## Schoeller Allibert

- le singole Procedure / Protocolli di comportamento definiti dall'Azienda al fine di orientare la condotta dei Destinatari in ossequio ai criteri prevenzionistici di cui al D.Lgs.231/01.

Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione al personale della Società.



Schoeller Allibert

## Parte Generale

### 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

#### 1.1. La responsabilità da reato degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi. Tale forma di responsabilità coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero ed è il giudice penale che irroga la sanzione. La responsabilità da reato degli enti ha, quindi, formalmente natura amministrativa, ma è sostanzialmente una responsabilità penale.

Inoltre, la stessa è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato, tanto che sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente si aggiunge, e non si sostituisce, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica (tra i quali ovviamente le società), le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici. La normativa in oggetto non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

#### 1.2. Le categorie dei cd. reati-presupposto

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati-presupposto – indicati come fonte di responsabilità dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati-presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);



## Schoeller Allibert

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
- reati di contrabbando (art.26-*sexiesdecies*)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art.25-*septiesdecies*)



## Schoeller Allibert

- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.25-duodevices)
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n. 146)

### **Le modifiche alle fattispecie di reato previste dal Decreto sono avvenute ad opera dei seguenti atti normativi:**

*Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25-bis «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo», in seguito modificato e rubricato «Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;*

*Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25-ter «Reati Societari», in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190, dalla Legge 30 Maggio 2015, n. 69, dal Decreto Legislativo 15 Marzo 2017, n. 38 e dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3;*

*Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»;*

*Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25-quinquies «Delitti contro la personalità individuale», in seguito modificato dalla Legge 29 Ottobre 2016, n. 199;*

*Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25-sexies «Abusi di mercato»;*

*Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»;*

*Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali;*

*Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25-septies «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro», in seguito modificato e rubricato «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81;*

*Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25-octies «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita», in seguito ampliato e rubricato «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio» dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;*

*Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24-bis «Delitti informatici e trattamento illecito di dati», in seguito modificato dal Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter «Delitti di criminalità organizzata»;*

*L. 99/2009 – già citata – che ha introdotto l'art. 25-bis.1 «Delitti contro l'industria e il commercio» e l'art. 25-novies «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»;*

*Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-novies (in seguito rinumerato art. 25-decies dal Decreto Legislativo 7 Luglio 2011, n. 121) «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria»;*



## Schoeller Allibert

*D.Lgs. 121/2011 – già citato – che ha introdotto l'art. 25-undecies «Reati ambientali», in seguito modificato dalla Legge 22 Maggio 2015, n. 68;*

*D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha introdotto l'art. 25-duodecies «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare», in seguito modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;*

*L. 190/2012 – già citata – che ha modificato l'art. 25;*

*Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha introdotto l'art. 25-terdecies «Razzismo e xenofobia»;*

*L. 3/2019 – già citata – che ha modificato l'art. 25;*

*L. 3 maggio 2019, n. 39, che ha introdotto l'art. 25-quaterdecies «Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati»;*

*Legge 19 dicembre 2019, n.157, che ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies «Reati tributari»;*

*Decreto Legislativo n.75 del 14 luglio 2020 attraverso cui è stata data attuazione alla Direttiva (UE) 2017/1371 (cd. Direttiva PIF) recante norme per la "lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale", che ha apportato un significativo ampliamento del catalogo del "reati – presupposto" di cui al D.Lgs.231/01, tra cui reati contro la Pubblica Amministrazione, ulteriori reati tributari (lesivi di interessi finanziari dell'Unione Europea) e reati di contrabbando, per quanto attiene i rapporti con l'Autorità Doganale, con l'introduzione del nuovo art.25-sexiesdecies del D.Lgs.231/01*

**Il D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l'Art.4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l'Art. 258 del D.Lgs.n.152/06, "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari"

**Il D.Lgs. n. 184 dell'8 Novembre 2021** per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del **nuovo Art. 25-octies.1** (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)

**Il D.Lgs. n. 195 dell'8 Novembre 2021** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con l'Art.1 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio" contemplati dall'Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01

**La Legge n.238 del 23 Dicembre 2021** "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020" con gli Artt. 19,20 e 26 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", i "Delitti contro la personalità individuale" e "Abusi di mercato" contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis , 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs.n.231/01

**L'Art.2 del D.L. n.13 del 25 febbraio 2022** "Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche"" Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell'Art. 640-bis c.p.

**La legge n.22 del 09 Marzo 2022** "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha introdotto nel novero dei reati presupposto **l'Art.25-septiesdecies** "Delitti contro il patrimonio



## Schoeller Allibert

culturale” e l’**Art.25-duodevicies** “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”. La stessa legge ha interessato l’**Art.733-bis c.p.** relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs231/01) e l’**Art. 9** della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.

**Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022** “Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l’efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari” ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01

**Il D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022** “Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale” ha apportato modifiche all’**Art.322-bis c.p.** (Peculato, concussione, etc.), all’**Art.2 L.898 23 dicembre 1986** (frode in agricoltura), al testo **Art.25-quinquiesdecies** (Reati tributari), all’inserimento dell’**Art.301 del DPR n.43/1973** (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall’**Art. 25-sexiesdecies** (Contrabbando) e l’inserimento dell’**Art.6 del D.Lgs74/2000** “Tentativo “nel novero dei reati previsti dall’**Art.25-quinquiesdecies** (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.

**Il D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023** “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere” ha apportato modifiche all’**alinea** (capoverso) del comma 1 ed ha aggiunto il comma s-ter nel corpo dell’Art.25-ter Reati societari.

**Legge n.50 del 5 maggio 2023** Conversione in Legge del Decreto Legge n.20 del 10 marzo 2023 (c.d. Decreto Cutro) “Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare” ha interessato l’Art.25-duodecies “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” andando a modificare l’**Art.12** e l’**Art.22** del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 e aggiungendo l’Art. 12-bis “Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina” nello stesso decreto.

**Il D.Lgs n.24 del 10 marzo 2023** “Attuazione della direttiva (UE) 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 “ va a disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrita’ dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (Applicazione del processo Whistleblowing a tutti i settori pubblici e privati indipendentemente dall’adozione di un Modello 231)

**Legge n.93 del 14 luglio 2023** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d’autore mediante le reti di comunicazione elettronica” ha interessato l’Art.25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d’autore) con le modifiche apportate agli Artt. 171-ter e 174-ter della Legge 633/1941

**D. L. 10 agosto 2023 n. 105** coordinato con la **Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023** “Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione” ha interessato il testo dell’Art 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e



# Schoeller Allibert

frode nelle pubbliche forniture) e l'inserimento al suo interno delle fattispecie dei reati "Turbativa libertà degli incanti (Art. 353 c.p.)" e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353-bis c.p.).

Dallo stesso D.L. sono stati interessati gli Artt. 25-octies.1 e 25-undecies con i seguenti provvedimenti:

- L'Art. 25-octies.1 è stato modificato nel testo ed ha assunto la nuova denominazione della rubrica in "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori" ed al suo interno è stato inserito il reato di "Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.)
- L'Art. 25-undecies "Reati ambientali" ha recepito l'Art.255 del D.Lgs 152/2006 (Abbandono di rifiuti) prevedendo la trasformazione da illecito amministrativo a reato contravvenzionale la fattispecie di abbandono di rifiuti con l'innalzamento dell'ammenda attuale [laddove l'abbandono di rifiuti risulti effettuato da soggetti non privati cittadini (es. un'impresa o un ente), può integrarsi il reato di gestione illecita di rifiuti ex art. 256 del D.Lgs. 152/2006 (reato presupposto 231)]. Sono state apportate modifiche agli Artt.452-bis c.p. (Inquinamento ambientale) e 452-quater c.p. (Disastro ambientale).

**Legge n.206 del 27 dicembre 2023** "Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy" con modifiche all'Art. 517 c.p. (Vendita di prodotti alimentari con segni mendaci) che ha interessato sia l'Art.25-bis.1 (Delitti contro l'industria ed il commercio) del D.Lgs231/01 sia la fattispecie della Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) facente parte del Modello 231

**Legge n.6 del 22 Gennaio 2024** "Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale" che con le modifiche del testo del comma uno dell'Art.518-duodecies (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici) ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-septesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale) D.Lgs 231/01

D.L. n.19 del 2 marzo 2024 coordinato con la **Legge di conversione 29 aprile 2024, n. 56** "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" che con le modifiche apportate all'Art. 512-bis c.p. (Trasferimento fraudolento di valori) ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori) D.Lgs 231/01

**D.Lgs n.87 del 14 giugno 2024** "Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111" che con le modifiche apportate all'Art. 10-quater del D.Lgs n.74 del 10 marzo 2000 (Indebita compensazione) ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari)

**Legge n.90 del 28 giugno 2024** "Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici" che ha introdotto, abrogato e modificato articoli del codice penale facenti parte dell'Art. 24 del D.Lgs 231/01 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e dell'Art. 24-bis del D.Lgs 231/01 (Delitti informatici e trattamento illecito di dati). Per quest'ultimo articolo è stato interamente modificato anche il testo con l'inserimento del comma 1-bis e la modifica dei commi esistenti.



Schoeller Allibert

**Decreto Legge n.92 del 4 luglio 2024** “Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia” che con l’articolo 9 (modifiche al codice penale) ha introdotto l’Art. 314-bis c.p. (Indebita destinazione di denaro o cose mobili) e modificato l’Art. 322-bis c.p. facenti parte dell’Art. 25 del D.Lgs 231/01 (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promuovere utilità, corruzione e abuso d’ufficio)

**Legge n. 112 del 8 agosto 2024** “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia” che ha modificato il testo dell’Art.314-bis c.p. (Indebita destinazione di denaro o cose mobili), la rubrica dell’Art. 322-bis c.p., con l’inserimento di “Indebita destinazione di denaro o cose mobili” ed il relativo testo. Inoltre, si è avuta la modifica anche del testo dell’Art- 323-bis c.p. (Circostanze attenuanti). Ed ancora, è stata modificata la rubrica dell’Art.25 del D.Lgs 231/01 con l’aggiunta delle parole “indebita destinazione di denaro o cose mobili” e la soppressione delle parole “abuso d’ufficio” per cui la rubrica ultima dell’Art.25 del D.Lgs 231/01 è “Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione”.

**Legge n. 114 del 9 agosto 2024** “Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all’ordinamento giudiziario e al codice dell’ordinamento militare” che ha modificato il testo e la rubrica dell’Art. 322-bis c.p., nonché ha abrogato l’Art.323 c.p. (Abuso d’ufficio). Tale legge, inoltre, ha modificato il testo dell’Art. 323-bis c.p. (Circostanze attenuanti), nonché, ha modificato il testo dell’Art. 323-ter c.p. (Causa di non punibilità) e ha sostituito l’Art. 346-bis c.p. (Traffico di influenze illecite).

**D.Lgs n. 141 del 26 settembre 2024** “Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi”. Tale aggiornamento ha comportato la modifica del testo dell’Art. 25-sexiesdecies del D.Lgs 231/01 (Contrabbando) con l’aggiunta di sanzioni interdittive previste dall’Art.9; l’abrogazione del TULD (Testo unico disposizioni legislative in materia doganale) D.P.R.n.43 del 23 gennaio 1973 e l’introduzione di un nuovo corpus normativo ai sensi D.L.gs n.141 del 26 settembre 2024.

L’Art.86 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati) del nuovo corpus normativo che ha interessato l’Art.25-sexiesdecies del D. Lgs.231/01 ha sostituito l’equivalente articolo 291-quater del D.P.R. n.43 all’interno dei Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

Un’ulteriore novità concerne l’inserimento sempre nell’Art. 25-sexiesdecies del D.lgs. 231/2001 dei reati previsti dal D.Lgs. n.504 del 1995 (Testo Unico in materia di accise), nonché l’aggiunta di un nuovo reato (Sottrazione all’accertamento o al pagamento dell’accisa sui tabacchi lavorati) introdotto sempre dal Decreto Legislativo n.141 del 26 settembre 2024 (Artt. 40-bis e seguenti del Testo Unico in materia di accise).

**Legge n. 143 del 7 ottobre 2024** “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico” (Decreto Omnibus), che ha introdotto l’Art.174-sexies della L. n.633 del 22 aprile 1941 (Legge sulla protezione del diritto d’autore) facente parte dell’Art. 25-novies del D.Lgs 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d’autore).

**D. L. n. 145 dell’11 ottobre 2024** “Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione



# Schoeller Allibert

*internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali”, che ha modificato l’Art. 22 D.Lgs n.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) ed ha introdotto l’Art.18-ter D.Lgs n.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) facenti parte dell’Art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).*

**Legge n. 166 del 14 novembre 2024** “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l’attuazione di obblighi derivanti da atti dell’Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano”, che ha modificato il testo degli Artt. 171-bis, 171-ter, 171-septies della Legge n.633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d’autore) ed ha introdotto e modificato l’Art.181-bis L. n.633/1941 facenti parte dell’Art. 25-novies del D.Lgs 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d’autore).

**L. n. 187 del 9 dicembre 2024** “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali”, che ha modificato il testo dell’Art.18-ter D. Lgs.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), e dell’Art.22 D. Lgs.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) facenti parte dell’Art. 25-duodecies del D. Lgs 231/01 (Impiego irregolare lavoratori stranieri)

**D. L. n.48 dell’11 aprile 2025** “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell’usura e di ordinamento penitenziario”, che ha introdotto l’Art. 270-quinquies.3 c.p. (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo) ed ha introdotto e modificato l’Art. 435 c.p. (Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti) facenti parte dell’Art. 25-quater del D. Lgs 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico). Lo stesso D.L. ha apportato modifiche all’Art. 640 c.p. (Truffa) facente parte dell’Art. 24 del D. Lgs 231/01 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture).

---

L’ente può inoltre essere chiamato a rispondere dinanzi al giudice italiano di reati-presupposto commessi all’estero alle seguenti condizioni:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all’estero;
- l’ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell’ente.



## Schoeller Allibert

### 1.3.I criteri di imputazione della responsabilità all'ente; l'esimente dalla responsabilità

Oltre alla commissione di uno dei reati-presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- "soggetti in posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, gli amministratori, i direttori generali o direttori di un'unità organizzativa autonoma e in generale le persone che gestiscono, anche di fatto, l'ente stesso o una sua unità organizzativa autonoma;
- "soggetti subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale. Appartengono a questa categoria i dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali.

L'identificazione dei soggetti di cui sopra prescinde dall'inquadramento contrattuale del rapporto che gli stessi hanno con l'ente; infatti, tra gli stessi devono essere ricompresi anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, laddove questi agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro (in questo senso, v. Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615):

- l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione della responsabilità all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati-presupposto nell'esercizio dell'attività di impresa.



## Schoeller Allibert

Infatti, il Decreto, in caso di commissione di un reato da parte di un soggetto in posizione apicale, prevede l'esenzione dalla responsabilità per l'ente se lo stesso dimostra che:

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

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti subordinati, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello commesso.

### 1.4. Le indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, prevedendone il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuazione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;



## Schoeller Allibert

- previsione, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica e aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

### 1.5. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile e viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare; il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
- sanzioni interdittive: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;



## Schoeller Allibert

- il divieto di contrattare con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni (fino a sette anni con riferimento alle ipotesi di corruzione) e hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente;
- pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando l'ente è condannato a una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione a spese dell'ente della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di commissione del reato alla base dell'illecito amministrativo.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

Il Decreto disciplina inoltre il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione.



## Schoeller Allibert

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.



## Schoeller Allibert

### 2. Schoeller Allibert S.p.A.: la Società e il suo sistema di *corporate governance* e di controllo interno

#### 2.1. La Società

Schoeller Allibert Spa è una società del Gruppo Schoeller Allibert.

Schoeller Allibert Spa si occupa della distribuzione sul territorio italiano dei prodotti e delle soluzioni di imballaggi riutilizzabili che il Gruppo progetta, ingegnerizza e produce, contribuendo altresì alla ideazione di nuovi prodotti e soluzioni suggerendo idee e applicazioni che il mercato richiede. Schoeller Allibert Spa ha cura di proteggere la proprietà intellettuale delle proprie idee e soluzioni così come quelle del Gruppo. Schoeller Allibert Spa contribuisce con la propria attività, attraverso le soluzioni proposte, a migliorare la logistica dei propri clienti e a contribuire alla sostenibilità dell'ambiente.

#### 2.2. Il sistema di *corporate governance*

Il sistema di *corporate governance* della Società risulta attualmente così articolato:

- Consiglio di Amministrazione: è investito dei più ampi poteri per il conseguimento degli scopi sociali e per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, fatta eccezione soltanto per quegli atti che a norma di legge e dello Statuto sono di esclusiva competenza dell'Assemblea;
- Collegio Sindacale: la gestione sociale è controllata da un organo collegiale composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Nel sistema di *corporate governance* della Società si inseriscono il Modello e le Procedure volti, oltre che alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, a rendere il più efficiente possibile il sistema dei controlli.

Fondamento essenziale del Modello sono il Codice di Condotta e il Codice Etico adottati dalla Società, che formalizzano i principi etici e i valori cui il Gruppo Schoeller Allibert e la Società stessa si ispirano nella conduzione della propria attività.

Il Codice di Condotta e il Codice Etico sono parte integrante ed essenziale del Modello e riconoscono rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli standard comportamentali descritti



## Schoeller Allibert

negli stessi, anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa, e pongono a proprio fondamento il rispetto della normativa vigente.

### 2.3. Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di Schoeller Allibert, in particolare con riferimento alle Attività Sensibili e coerentemente con le previsioni delle Linee Guida Confindustria, si fonda sui seguenti principi:

- chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- verificabilità e documentabilità delle operazioni *ex post*: le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili) trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo o elettronico è archiviata a cura delle Funzioni/dei soggetti coinvolti;
- identificazione di controlli preventivi e verifiche *ex post*, manuali e automatici: sono previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare *ex post* delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle Attività Sensibili caratterizzate da un profilo di rischio di commissione dei reati più elevato.

Le componenti del sistema di controllo interno sono riconducibili ai seguenti elementi:

- sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto gli elementi del Modello;



## Schoeller Allibert

- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Modello;
- sistema di procedure operative, manuali o informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni presidi di controllo;
- sistema informativo per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività Sensibili, o a supporto delle stesse.

Con riferimento al sistema di principi etici, al sistema di comunicazione e formazione e al sistema disciplinare, si rimanda al Codice di Condotta e al Codice Etico, nonché a quanto previsto dai paragrafi 6 e 7 della presente Parte Generale.

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso la predisposizione di un organigramma aziendale e di un sistema di *job description* che disciplina i compiti e gli ambiti di responsabilità delle principali figure organizzative.

Il sistema autorizzativo e decisionale è composto da un sistema articolato e coerente di poteri e procure adeguatamente formalizzato, fondato sui seguenti principi:

- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma, e sono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce e descrive in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e prevedono l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente, i limiti di spesa.

Il sistema di controllo di gestione adottato da Schoeller Allibert è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

Il sistema garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;



## Schoeller Allibert

- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto esplicitamente statuisce, inoltre, che il Modello deve «*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*».

A tale scopo, la gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati a una ragionevole segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

L'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto esplicitamente statuisce che il Modello debba «*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*».

A tale fine, la Società si è dotata di Procedure che consentono di disciplinare le Attività Sensibili e quindi di guidare e garantire l'implementazione e l'attuazione dei presidi di controllo previsti dal Modello. Le Procedure garantiscono in particolare l'applicazione dei seguenti principi:

- chiara formalizzazione di ruoli, responsabilità, modalità e tempistiche di realizzazione delle attività operative e di controllo disciplinate;
- rappresentazione e disciplina della separazione dei compiti tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che ne autorizza la realizzazione, il soggetto che esegue le attività e il soggetto a cui è affidato il controllo;
- tracciabilità e formalizzazione di ciascuna attività rilevante del processo oggetto della procedura al fine della ripercorribilità a posteriori di quanto realizzato e dell'evidenza dei principi e delle attività di controllo applicate;
- adeguato livello di archiviazione della documentazione rilevante.

Per la salvaguardia del patrimonio documentale e informativo aziendale sono poi previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle Attività Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.



## Schoeller Allibert

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività Sensibili, o a supporto delle stesse, sono garantite la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- regole per il corretto utilizzo dei sistemi e ausili informatici aziendali (supporti *hardware* e *software*);
- meccanismi automatizzati di controllo degli accessi ai sistemi;
- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso;
- meccanismi automatizzati per la gestione di *workflow* autorizzati.

### 2.4. Nomina del difensore dell'Ente in caso di sottoposizione a indagini dell'Amministratore Delegato

Al fine di garantire l'effettività del diritto di difesa dell'Ente e prevenire eventuali conflitti di interesse, il presente Modello Organizzativo prevede una specifica procedura per la nomina del difensore in caso di sottoposizione a indagini dell'Amministratore Delegato per uno dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001. Tale misura è adottata in conformità all'art. 39 del D.Lgs. 231/2001, il quale vieta al soggetto indagato per il reato presupposto di rappresentare l'Ente nel procedimento per responsabilità amministrativa.

In ossequio ai principi espressi dalla giurisprudenza di legittimità (Corte di Cassazione, Sez. III Penale, n. 35387/2022) si stabilisce che, in ipotesi di indagini penali a carico del legale rappresentante (ivi incluso l'Amministratore Delegato), la società dovrà tempestivamente attivare una procedura interna già definita che consenta la nomina di un difensore indipendente da parte di un soggetto espressamente delegato a tal fine. Tale soggetto delegato, preventivamente individuato dal Consiglio di Amministrazione, dovrà agire esclusivamente nei casi in cui si configuri l'incompatibilità dell'organo apicale per effetto della sua qualità di indagato, come previsto dall'art.39 del D.lgs231/01.

La finalità di tale procedura è duplice: da un lato, assicurare una rappresentanza dell'Ente libera da conflitti di interesse e quindi legittima, dall'altro, evitare l'inammissibilità di atti difensivi, come la proposizione del riesame o altri rimedi cautelari, qualora il difensore sia nominato da soggetto privo di legittimazione, come ribadito dalla citata pronuncia della Suprema Corte. Tale misura costituisce parte



## Schoeller Allibert

integrante del sistema di prevenzione dei reati e della salvaguardia dell'autonomia difensiva dell'Ente, anche in fase di indagini preliminari.

In ossequio a tale criterio organizzativo, **l'Azienda ha individuato (attraverso specifico Verbale CdA), nella Sig.ra Sabine KERKHOF**, il soggetto idoneo a cui conferire il suindicato incarico quale persona facente parte del massimo organo gestorio (Consiglio di Amministrazione), nonché dotata dei necessari poteri di rappresentanza, ai fini dell'eventuale nomina di un legale in qualità di difensore dell'Azienda in un procedimento penale per reati di cui al D.Lgs. 231/2001. Tale designazione varrà esclusivamente per l'ipotesi in cui l'attuale Amministratore Delegato risulti indagato, e quindi impossibilitato a rappresentare validamente l'Ente nel procedimento. La Sig.ra Kerkhof, pur facendo parte del Consiglio di Amministrazione, è priva di mansioni operative e deleghe gestionali all'interno della filiale italiana, garantendo così il necessario livello di indipendenza e imparzialità nella decisione.



Schoeller Allibert

### 3. Metodologia di predisposizione del Modello; modifiche e aggiornamento del Modello

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee-guida Confindustria e con le indicazioni desumibili dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto a svolgere una preventiva attività di cd. *control and risk self assessment*.

Le attività di *control and risk self assessment* sono state condotte e coordinate, in sede di prima adozione del Modello 231, a cura di un Team di Progetto costituito dai consulenti esterni e hanno visto il coinvolgimento diretto del *Management* della Società. Si specifica che tali attività non hanno riguardato le fattispecie di reato presupposto entrate in vigore successivamente alla conclusione delle attività stesse (*"Cybersecurity"* - art. 24-bis D.Lgs. 231/2001, *"Traffico di influenze illecite"* - art. 25 D.Lgs. 231/2001, *"Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati"* - art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/2001 e *"Reati tributari"* - art. 25-*quinqüesdecies* D.Lgs. 231/2001). Rispetto a tali fattispecie di reato-presupposto, e così per ogni futura novella legislativa riguardante il D.Lgs.231/01, la Società si impegna ad affidare un nuovo incarico ad un Professionista esperto in materia per l'aggiornamento del Modello organizzativo ai fini della valutazione ed inserimento al suo interno di quelle fattispecie di reato subentrate nel corpo del D.Lgs.231/01 successivamente all'approvazione iniziale del Modello organizzativo da parte dell'Azienda.

In particolare, tali attività sono state articolate nelle seguenti fasi:

- acquisizione e analisi della documentazione rilevante ai fini della *governance* e del sistema di controllo interno aziendale/di gruppo (ad es., organigrammi, codici comportamentali, struttura di deleghe e procure, procedure interne, relazioni e verbali);
- preliminare identificazione delle Attività Sensibili di competenza delle diverse strutture organizzative interessate, con particolare riferimento a quelle maggiormente interessate dall'ambito del D.Lgs. 231/2001, considerando anche l'identificazione di potenziali nuovi rischi-reato;
- identificazione dei *key officer* da coinvolgere nelle interviste;
- conduzione di interviste finalizzate:
  - all'identificazione/conferma delle Attività Sensibili, delle modalità operative di conduzione delle stesse e dei soggetti coinvolti;



## Schoeller Allibert

- all'identificazione dei rischi potenziali (inerenti) di commissione dei reati presupposto riconducibili alle singole Attività Sensibili;
  - all'analisi e valutazione dei presidi/sistemi di controllo in essere a mitigazione dei rischi di cui sopra e identificazione dei possibili ambiti di miglioramento;
- condivisione con il Management delle evidenze emerse e formalizzazione delle stesse in un *report* di sintesi ("*Control & risk self assessment e gap analysis ex D.Lgs. 231/2001*") che costituisce parte integrante del presente documento.

Tale attività ha portato all'identificazione di adeguati presidi da implementare nel sistema di controllo al fine di rendere lo stesso idoneo a diminuire il rischio di commissione dei reati, nonché all'effettiva implementazione dei presidi di cui sopra nel sistema di controllo da parte dei singoli *key officer* di volta in volta coinvolti.

La Società ha adottato la presente versione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del .

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, esclusivamente mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nella normativa di riferimento (ad es.: introduzione nel Decreto di nuovi reati-presupposto), nonché nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano state riscontrate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

Le modifiche delle Procedure avvengono a opera dei Responsabili delle Funzioni interessate.



## Schoeller Allibert

### 4. Destinatari del Modello e disciplina dei rapporti con soggetti terzi

Il Modello si applica:

- agli Amministratori e al Collegio Sindacale della Società;
- ai Dipendenti della Società;
- a coloro i quali, comunque, operano su mandato e/o per conto della Società (ad es., in forza di contratto, come i consulenti, o di specifica procura, come i difensori in giudizio); tali soggetti sono vincolati al rispetto del Modello tramite apposite clausole contrattuali.

Inoltre, ogni contratto stipulato dalla Società con fornitori di beni o servizi deve prevedere, in capo al fornitore, l'impegno o, nel caso in cui il fornitore sia una persona giuridica, la garanzia che i propri amministratori e dipendenti si impegnino:

- a rispettare la normativa applicabile e a non commettere reati;
- a rispettare i principi del Codice di Condotta, del Codice Etico e del Modello (che saranno portati a conoscenza del fornitore stesso nelle modalità ritenute più opportune dalla Società, ad es. mediante pubblicazione sul proprio sito Internet ed invito alla sottoscrizione di una autocertificazione attestante la titolarità dei requisiti di onorabilità e la condivisione dei principi di cui al DLgs.231/01);
- a ottemperare a eventuali richieste di informazioni da parte dell'OdV della Società stessa,

nonché la facoltà per la Società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es., risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione di detti impegni e garanzie.



## Schoeller Allibert

### 5. L'Organismo di Vigilanza

#### 5.1. Funzione

- In ottemperanza al Decreto, la Società affida al proprio Organismo di Vigilanza (attualmente composto dai Sigg.ri: Avv. Andrea SERLENGA, Presidente; Dr.ssa Maria Cristina ZOPPO, Componente effettivo; Dr.ssa Rosanna CESTARI, Componente effettivo e membro interno alla Società) il compito di vigilare costantemente:
  - sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti cui si applica il Modello, come individuati nel paragrafo precedente, e sull'attuazione delle prescrizioni del Modello stesso nello svolgimento delle attività della Società;
  - sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
  - sull'aggiornamento del Modello.

#### 5.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

La giurisprudenza e le *best practice* in materia del D.Lgs. 231/2001 hanno identificato come indispensabili i seguenti requisiti dell'Organismo di Vigilanza:

- autonomia e indipendenza: i concetti di autonomia e indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo applicati, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività di soggetti in posizione apicale. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es., consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).



## Schoeller Allibert

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta e ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo e indipendente per potere svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ricoprire nella Società incarichi di tipo operativo;
  - essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società;
  - trovarsi in qualsiasi altra situazione di effettivo o potenziale conflitto di interessi;
- professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad esempio in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.;

- continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le proprie attività.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'OdV stesso. La



## Schoeller Allibert

continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività e alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

Nel rispetto dei principi sopra citati, e tenuto conto della struttura e dell'operatività di Schoeller Allibert, l'Organismo di Vigilanza della Società stessa è composto in forma collegiale da tre membri di cui almeno uno non facente parte del personale della Società.

### 5.3. Requisiti di eleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere affidato a un soggetto che sia:

- indagato o condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno o più illeciti tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
  - per un qualunque delitto non colposo;
- interdetto, inabilitato, fallito o condannato, anche con sentenza non ancora definitiva, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;
- sottoposto o sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («*Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136*»);
- sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

### 5.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui *curriculum* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.



## Schoeller Allibert

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV rimane in carica tre anni. I membri dell'OdV possono essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare al Consiglio di Amministrazione, tramite il Presidente dell'OdV stesso, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inadatto.

### 5.5. Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno due volte l'anno e ogni qualvolta uno dei membri ne abbia chiesto la convocazione al Presidente, giustificando l'opportunità della convocazione. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.



## Schoeller Allibert

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali di volta in volta coinvolte per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle Procedure. L'OdV può inoltre avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio *budget* annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere, anche per il tramite di altri soggetti (ad es., propri consulenti), attività ispettive;
- accedere a tutta la documentazione o comunque alle informazioni riguardanti le attività della Società, che può richiedere a tutto il personale della Società stessa, nonché al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e a fornitori di beni e servizi della stessa;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione fatti gravi e urgenti, nonché eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello;



## Schoeller Allibert

- proporre al soggetto titolare del potere disciplinare l'adozione di sanzioni collegate alla violazione del Modello, di cui al paragrafo 6;
- coordinarsi con la Funzione HR, per definire i programmi di formazione inerenti al D.Lgs. 231/2001 e al Modello, di cui al paragrafo 7;
- redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con il seguente contenuto minimo:
  - sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
  - eventuali discrepanze tra le Procedure e il Modello;
  - segnalazioni ricevute su eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni, nonché su fatti che possano integrare reati;
  - procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
  - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie;
  - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
  - rendiconto delle spese eventualmente sostenute;
- relazionare il Collegio Sindacale, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:
  - segnala al Collegio Sindacale ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo e all'efficacia e funzionamento delle Procedure;
  - riferisce sulle violazioni del Modello e su fatti che possano integrare reati.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a propria volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti. Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.



## Schoeller Allibert

### 5.6.Flussi informativi verso l'OdV

L'OdV deve ottenere tempestivamente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle Funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- 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 reati di cui al Decreto commessi nell'ambito dell'attività della Società;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es., provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati di cui al Decreto;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema organizzativo e del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluse quelle inerenti al sistema di poteri in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e ambientale);

Tali informazioni devono essere fornite all'OdV a cura dei Responsabili delle Funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

**Le segnalazioni sopra riportate**, effettuate attraverso l'invio di una mail all'indirizzo dedicato

**[organismo.vigilanza-it@schoellerallibert.com](mailto:organismo.vigilanza-it@schoellerallibert.com)**

**sono definite "NON-Whistleblowing"**, e sono state istituite in Azienda parallelamente al sistema di segnalazione di cui alla Procedura Whistleblowing, introdotto a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs.24/2023 (Vd. Allegato n.2 Parte Generale), al fine di dare seguito a quanto stabilito dall'art.6, comma 2, lett.d) D.Lgs.231/01, in base al quale permangono, ai fini della validità del Modello 231, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (l'OdV), tali da consentire all'organo di vigilanza (OdV) l'attività di monitoraggio in linea generale del Modello 231.



## Schoeller Allibert

L'Organismo di Vigilanza può proporre al Consiglio di Amministrazione le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle Attività Sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV stesso, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti.

La documentazione gestita dall'OdV è conservata dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico, per tutta la durata della Società. L'accesso a tale archivio è consentito al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, nonché ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

### 5.7. Segnalazioni di reati o di violazioni del Modello

Tutti i destinatari del Modello devono segnalare eventuali violazioni del Modello stesso o condotte, da parte di altri destinatari del Modello, che possano integrare reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, attraverso differenti canali messi a disposizione dalla Società, quali, ad es. posta interna riservata e casella di posta elettronica dedicata.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Tramite apposita procedura, sono disciplinate:

- le modalità di segnalazione;
- il soggetto/la funzione aziendale al/alla quale devono essere inviate le segnalazioni stesse e le modalità con cui devono essere trasmesse all'OdV le segnalazioni rilevanti per l'attività dell'OdV stesso. La procedura può prevedere che l'OdV sia il soggetto destinatario delle segnalazioni;
- le modalità, i ruoli e le responsabilità per la gestione delle segnalazioni ricevute, in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e il rispetto delle altre previsioni normative di seguito riportate.

Sono sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività del destinatario delle segnalazioni/dell'OdV.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. In ogni



## Schoeller Allibert

caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. La segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto.

Le informazioni concernenti le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV.

**E' stata istituita, vista l'importanza e la specificità di tale argomento, un'apposita procedura denominata "Whistleblowing" (All. PG/2).**



## Schoeller Allibert

### 6. Sistema disciplinare

#### 6.1. Principi generali

Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità giudiziaria o amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità giudiziaria o amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

#### 6.2. Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi alle Procedure richiamate nel Modello, al Codice di Condotta e al Codice Etico;



## Schoeller Allibert

- comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare, non conformi ai presidi di controllo nella Parte Speciale e alle Procedure richiamate dal Modello stesso;
- comportamenti non collaborativi nei confronti dell'OdV, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
- atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa;
- violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante;
- segnalazioni, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- la recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente (ancorché non sanzionati).



## Schoeller Allibert

### 6.3. Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti soggetti al/ai CCNL applicato/i dalla Società, costituisce illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla Funzione aziendale competente l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.2 e del comportamento tenuto prima (ad es., eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad es., comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, commi 2 e 3, Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dal/i CCNL applicato/i – sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a dieci giorni;
- licenziamento disciplinare con diritto al preavviso ai sensi del citato CCNL e licenziamento per giusta causa senza preavviso.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la Funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore si prevede che:

- incorre nei provvedimenti del **rimprovero verbale o del rimprovero scritto** secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le Procedure previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, **purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto**;
- incorre nel provvedimento della **multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione** il lavoratore che adotti un comportamento **recidivo** in qualunque delle infrazioni



## Schoeller Allibert

che prevedano il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, di cui al punto precedente, oltre due volte nell'arco di due anni, ovvero che violi più volte le Procedure previste dal Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto, ovvero ancora compia atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa, ovvero nei confronti di chi abbia effettuato attraverso la Procedura "Whistleblowing" di cui all'Allegato n.2 della Parte Generale, con dolo o colpa grave, segnalazioni successivamente rivelatesi infondate;

- incorre nel provvedimento di **sospensione dalla retribuzione e dal servizio** per un periodo non superiore a dieci giorni il dipendente che:
  - nel violare le Procedure previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione di un reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
  - adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la multa di cui al punto che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
  - compia atti di ritorsione o discriminatori di particolare gravità nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione (secondo la Procedura "Whistleblowing" di cui all'Allegato n.2 della Parte Generale) di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; la medesima sanzione si applica altresì nei confronti di chi abbia effettuato attraverso la Procedura suindicata, con dolo o colpa grave, segnalazioni all'OdV di particolare gravità successivamente rivelatesi infondate.
  - violi gli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante;
- incorre nel provvedimento di **licenziamento disciplinare con diritto al preavviso** ai sensi dell/i CCNL applicato/i, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione di cui al punto che precede oltre due volte nell'arco di due anni, dopo formale diffida per iscritto;



## Schoeller Allibert

- incorre nel **licenziamento per giusta causa senza preavviso** il dipendente che:
  - adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
  - adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
  - per ritorsione licenzi chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa;
  - violi gli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante causando pregiudizi gravi al segnalante.

Il dipendente incorre in una delle sanzioni precedenti, a seconda della gravità, in caso di segnalazioni, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave.

Inoltre, con specifico riferimento alle violazioni delle prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro dell'11 Luglio 2011, n. 15816 avente ad oggetto "*Modello di organizzazione e gestione ex art. 30, D.Lgs. 81/2008*":

- incorre nel provvedimento del rimprovero verbale il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei punti successivi;
- incorre nel provvedimento della multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedono il provvedimento di ammonizione scritta di cui al punto che precede oltre due volte nell'arco di due anni ovvero che non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei punti successivi;
- incorre nel provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a dieci giorni, il dipendente che:



## Schoeller Allibert

- non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come grave ex art. 583, comma 1 c.p., all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel punto successivo;
  - adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano il provvedimento della multa, così come specificato nel punto che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
- incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare con diritto al preavviso, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, così come specificato nel punto che precede, oltre due volte nell'arco di due anni; incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il collaboratore che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come gravissima ex art. 583, comma 2 c.p. all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Resta fermo che le previsioni del Modello non possono essere interpretate in maniera da costituire una deroga alle previsioni in materia di sanzioni per i licenziamenti ingiustificati, recate dall'art. 18, L. 300/1970 come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 e dal Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

### 6.4. Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di dirigente, anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.2 e del comportamento tenuto prima (ad es., le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad es., la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- rimprovero scritto;



## Schoeller Allibert

- sospensione disciplinare dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a dieci giorni;
- licenziamento giustificato con diritto al preavviso;
- licenziamento per giusta causa.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai **dirigenti** della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore ai dieci giorni;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di recidiva in qualunque delle mancanze che prevedano il provvedimento della sospensione disciplinare oltre due volte nell'arco di due anni, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento giustificato con diritto al preavviso;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa;
- il dirigente incorre in una delle sanzioni precedenti, a seconda della gravità, in caso di:
  - atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del



## Schoeller Allibert

Modello (Vd. Procedura Whistleblowing – Allegato n.2 Parte Generale), per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa;

- violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante;
- segnalazioni, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, Consulenti, Collaboratori ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del dirigente ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

Resta fermo che le previsioni del Modello non possono essere interpretate in maniera da costituire una deroga alle previsioni in materia di sanzioni per i licenziamenti ingiustificati, recate dall'art. 18, L. 300/1970 come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 e dal Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

### 6.5. Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello (inclusi gli Allegati, in particolare le norme comportamentali contenute nella Procedura *Whistleblowing* di cui all'Allegato n.2 Parte Generale) da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà il Collegio Sindacale, affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti da prendere coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.2 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei membri del Consiglio di Amministrazione, da adottare previa delibera del Consiglio di Amministrazione stesso con l'astensione dell'interessato e,



## Schoeller Allibert

ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri del Consiglio di Amministrazione, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione da parte del Collegio Sindacale, inerente alla funzione di controllo sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, come previsto dalla legge, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

### 6.6. Misure nei confronti dei membri dell'OdV e di soggetti terzi

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico degli stessi (paragrafo 5.4).



Schoeller Allibert

Per i provvedimenti nei confronti di soggetti terzi, si rimanda alla disciplina dei rapporti con gli stessi (paragrafo 4).



## Schoeller Allibert

### 7. **Aggiornamento del Modello**, comunicazione e formazione dei destinatari

L'Azienda garantisce l'aggiornamento continuo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) in conformità al D.Lgs. 231/2001, assicurandone l'adeguatezza rispetto all'evoluzione normativa, organizzativa e giurisprudenziale, nonché in relazione a modifiche significative della struttura aziendale o dei processi a rischio.

L'aggiornamento è predisposto, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, dal competente organo interno, in collaborazione e previo incarico conferito ad un Professionista di comprovata esperienza in materia; l'OdV al termine dell'intervento di aggiornamento ne verifica l'efficacia e propone le eventuali integrazioni necessarie.

Ogni aggiornamento del MOG viene formalmente comunicato ai destinatari mediante appositi strumenti di comunicazione interna (es. intranet, circolari, email aziendali) e reso prontamente disponibile (in particolare attraverso la pubblicazione sul sito aziendale, quantomeno della Parte Generale del Modello 231).

La comunicazione verso l'esterno del Modello è curata dalla funzione Marketing ed è effettuata attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es., sito internet della Società, autocertificazione per i fornitori, invio del Modulo di presentazione a tutti i Destinatari del Modello 231).

In linea con i principi affermati dal Tribunale di Milano nella sentenza n. 1070/2024, l'Azienda ha adottato un programma di formazione che non si limita a eventi sporadici o meramente formali, ma si fonda su criteri di **intensità, continuità e qualificazione**. Le iniziative formative, rivolte a tutto il personale e differenziate per ruolo e livello di responsabilità, sono finalizzate a garantire la reale comprensione del Modello, del Codice Etico, delle procedure aziendali e delle conseguenze in caso di violazione.

La formazione viene erogata ad ogni livello, incluse le figure apicali, con cadenza almeno biennale, tempestivamente per i neoassunti e ogniqualvolta intervengano modifiche significative, anche tramite incontri ad hoc e sessioni periodiche, a testimonianza di un impegno costante nella prevenzione dei reati e nella promozione di una cultura della conformità.

La tracciabilità delle attività formative rappresenta elemento di prova dell'effettiva attuazione del Modello e strumento essenziale di accountability nei confronti degli organi di controllo. La partecipazione dei dipendenti alla formazione è obbligatoria e la presenza dei partecipanti è tracciata.



## Schoeller Allibert

La formazione può svolgersi anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici (ad es., in modalità "e-learning") ed è effettuata con il supporto di esperti della normativa di riferimento.

Una copia del Modello in formato elettronico (almeno la Parte Generale del Modello 231) è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società in modo da renderlo disponibile a tutte le parti interessate

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti sottoscrivono una dichiarazione attestante la presa visione e condivisione dei principi comportamentali contenuti nel Modello 231, con particolare attenzione al Codice Etico, al Sistema Disciplinare ed alla Procedura Whistleblowing.



Schoeller Allibert

## 8. Introduzione alla Parte Speciale

Come già evidenziato al paragrafo 3, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, la Società ha proceduto all'identificazione delle Attività Sensibili (*Control and Risk Self Assessment*).

La Società ha conseguentemente identificato ed effettivamente implementato nel sistema di controllo adeguati presidi al fine di rendere lo stesso idoneo a diminuire il rischio di commissione dei reati.

Nei Protocolli sono riportati:

- le Attività Sensibili con riferimento a ciascuna delle categorie di reato identificate come rilevanti per la Società;
- per ogni Attività Sensibile, i presidi di controllo in essere, finalizzati o comunque idonei a diminuire il rischio di commissione dei reati-presupposto. Tali presidi di controllo sono contenuti e trovano attuazione nelle Procedure e nelle altre componenti del sistema di controllo interno.



Schoeller Allibert

## 9. Reati-presupposto rilevanti per la Società

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, tramite l'attività di *Control and Risk Self Assessment*, la Società stessa ha individuato come rilevanti le seguenti categorie di reati-presupposto:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24-*ter* e art. 10, Legge 6 marzo 2006, n. 146);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati (art. 25-*ter*);
- delitti contro la personalità individuale, con specifico riferimento al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-*quinqies*);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
- reati doganali (art. 25-*sexiesdecies*);



## Schoeller Allibert

### 10. Presidi di controllo generali

Nella gestione di tutte le Attività Sensibili, oltre alle previsioni del Codice di Condotta e del Codice Etico, si applicano i seguenti presidi di controllo:

- è vietato porre in essere comportamenti:
  - tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate;
  - che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
  - comunque non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice di Condotta e nel Codice Etico;
- la gestione delle Attività Sensibili deve avvenire esclusivamente ad opera delle Funzioni aziendali competenti;
- i dipendenti della Società devono attenersi scrupolosamente a, e rispettare, eventuali limiti previsti nelle deleghe organizzative o procure conferite dalla Società stessa;
- i dipendenti della Società sono tenuti a rispettare le procedure aziendali applicabili alle Attività Sensibili, opportunamente aggiornate e diffuse all'interno dell'organizzazione.



Schoeller Allibert

## 11 ALLEGATI

### Allegato 1

*Control & Risk Self Assessment e Gap Analysis + Action Plan*

### Allegato 1-bis

Mappatura delle aree a rischio reati 231

### Allegato 2

Procedura "Whistleblowing" - Flussi informativi verso l'OdV

### Allegato 3

Codice Etico (redatto in ossequio ai principi di cui al D.Lgs.231/01)

### Allegato 4

Elenco di tutti i reati – presupposto ricompresi (a Maggio 2025) all'interno del D.Lgs. 231/01

### Allegato 5

Organigramma aziendale (aggiornato a Maggio 2025)

### Allegato 6

Elenco procedure