Starplastick S.r.l.
Via Paul-Henry Spaak,
43124 – Corcagnano (PR)
Tel. 0521-637083, mail: info@starplastick.com

Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. 231/01

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in versione completa il 26/09/2020

Revisione	Approvato	Data
REV00	2 marzo 2020	GENNAIO 2020
REV01	26 settembre 2020	SETTEMBRE 2020

Sommario

1. PREMESSA 4
2.1. Destinatari 4
2.2. Finalità e scopo 5
2.3. Elementi fondamentali 6
2.4. Principi generali del Modello 7
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI AZIENDA 8
2.1. La realtà aziendale 8
2.2. Il modello di governance di azienda 9
2.3. L'assetto organizzativo di Starplastick S.r.l. 10
a) Le funzioni 10
b) La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro 12
c) La struttura organizzativa in materia ambientale 13
2.4. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti 13
2.5. Il sistema di deleghe e procure 13
a) I principi generali 13
b) La struttura del sistema di deleghe e procure in Starplastick S.r.l. 14
3. DEFINIZIONI 16
4. RIFERIMENTI NORMATIVI 16
4.1. Il Decreto Legislativo n.231/01 16
4.2. Reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 19
5. STRUTTURA DEL MODELLO 24
a) Procedure per le Attività sensibili 26
b) Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie 27
c) Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo 28
d) Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro (whistleblowing) 28
6. IL CODICE ETICO 29
7. ORGANISMO DI VIGILANZA 30
7.1 Composizione, nomina e durata 30
7.2 Revoca, sospensione e dimissioni 31
7.3 Funzionamento 32
7.4 Attribuzioni e poteri 32

7.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV 35
7.6 Modalità di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza 35
7.7 Attività di reporting 35
7.8 Obblighi di riservatezza 36
8. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 36
9. SISTEMA DISCIPLINARE 38
9.1 Principi generali 38
9.2 Soggetti destinatari 39
9.3 Comportamenti sanzionabili 39
9.4 Le sanzioni 40
9.4.1. Sanzioni per i dipendenti (quadri, impiegati ed operai) 40
9.5 Sanzioni per i dirigenti (se previsti) 43
9.6 Sanzioni per i componenti degli Organi (CdA e OdV) 44
9.7 Sanzioni nei confronti dei terzi (collaboratori, lavoratori autonomi, consulenti, fornitori) 44
9.8 Criteri di applicazione delle sanzioni 45
9.9 Procedimento di irrogazione delle sanzioni 45
10. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO 47

1. PREMESSA

Il Modello di Organizzazione e di Gestione di Starplastick S.r.l. si inserisce all'interno di una realtà aziendale specializzata nella lavorazione, rigenerazione e commercio di materiali plastici, sia di provenienza industriale che di post-consumo, per la realizzazione di nuovi prodotti in ambito nazionale e internazionale.

2.1. Destinatari

Si considerano pertanto destinatari del Modello di Organizzazione e di Gestione:

a) I soggetti apicali: secondo le previsioni dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano nella categoria dei "Soggetti Apicali" le persone "*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*", nonché i soggetti che "*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'Ente. Assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Starplastick S.r.l.

b) I dipendenti: nella nozione di "Dipendenti" di Starplastick S.r.l. rientrano tutti i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche 'Dipendenti'). Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).

c) I terzi destinatari: nella categoria dei "Terzi Destinatari" rientrano, in particolare, tutti i soggetti che non rivestono una posizione "apicale" nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Starplastick S.r.l. (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari').Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Starplastick S.r.l. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner.

2.2. Finalità e scopo

Scopo del presente Modello è la predisposizione e l'attivazione di un sistema strutturato e organico di principi, processi funzionali volti a prevenire, dissuadere la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Starplastick S.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri dipendenti e del settore in cui opera. Muovendo da queste premesse, la società ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa:

- ✓ costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Starplastick S.r.l., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto (e successive modifiche e/o integrazioni);
- ✓ affermare che Starplastick S.r.l. opera nel quadro di regole certe che tutti, dalla Direzione fino all'ultimo dipendente, devono rispettare.

Il Modello è destinato ai componenti degli Organi ed ai dipendenti, intendendosi come tali tutti coloro che sono legati a Starplastick S.r.l. da un rapporto di lavoro subordinato ivi compresi i dirigenti, nonché in genere a quanti si trovino a svolgere, in nome o per conto di Starplastick S.r.l., una o più delle attività identificate come a rischio.

Il rispetto del Modello viene garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti

nel presente Modello e nel Codice Etico, nonché dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena in difetto, la possibilità di recedere dal contratto o di risolverlo e in ogni caso di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Scopo del Modello è dunque la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure, protocolli, codici comportamentali, nonché di attività di controllo, in linea ed a complemento del Sistema dei controlli già previsti ed esistenti, da svolgersi anche in via preventiva (c.d. controllo ex ante) volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la conseguente definizione di specifiche procedure, il Modello si propone come finalità quelle di:

- ✓ determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Starplastick S.r.l. nelle aree di attività a rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'organizzazione;
- ✓ ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Starplastick S.r.l., in quanto sono assolutamente contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Starplastick S.r.l. si ispira;
- ✓ consentire all'organizzazione, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.3. Elementi fondamentali

Il presente Modello di Organizzazione e di Gestione è stato predisposto secondo quanto previsto dal D. Lgs. n.231/01 in tema di esimente per la responsabilità amministrativa degli enti.

Nella predisposizione del MOG sono stati tenuti in considerazione:

- ➢ le risultanze dell'attività di mappatura ex D. Lgs. n.231/01 eseguita presso la Società;
- ➢ le linee guida di Confindustria[1];
- ➢ le linee guida di Confcommercio[2];
- ➢ quanto recentemente sottolineato dalla giurisprudenza e dalla dottrina in tema di applicazione del D. Lgs. n.231/01.

[1] Aggiornate a marzo 2014
[2] Aggiornate a marzo 2016

Il presente Modello integra e si affianca con gli ulteriori sistemi di gestione e controllo presenti all'interno della società (Procedure del Sistema di Gestione Qualità, procedure di sicurezza, circolari interne, ecc…).

2.4. Principi generali del Modello

Nella definizione, costruzione ed applicazione del proprio Modello, Starplastick S.r.l. osserva i seguenti principi regolatori:

- Una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, coerente con le mansioni attribuite;
- La separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di una operazione deve essere sotto la responsabilità diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione (qualora il controllo venga effettuato da un unico soggetto). Tale principio dovrà comunque consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- La definizione di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- La disposizione di documentazione normativa per le singole attività aziendali, articolata in procure, poteri e deleghe, procedure.

In particolare il sistema delle deleghe, se presenti, prevede che:

1. le deleghe siano coerenti con la posizione organizzativa ed aggiornate in conseguenza a variazioni organizzative;
2. in ogni delega siano specificati i poteri del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta;
3. i poteri specificati nella delega siano allineati e coerenti con gli obiettivi della società;
4. il delegato possieda autonomia decisionale e di spesa adeguati alla funzione ed ai compiti conferiti.

Il sistema delle procure prevede che:

- le procure siano assegnate a soggetti provvisti di delega interna;
- le procure descrivano i poteri conferiti e ove necessario siano accompagnate da una comunicazione che illustri i limiti di estensione, fermi restando i vincoli di budget;
- le procure siano assegnate a persone fisiche.

Il sistema delle procedure prevede inoltre che:

- vengano definite e regolamentate le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività aziendali a rischio reato;
- sia garantita, ove possibile, l'oggettività dei processi decisionali (ad esempio con la predisposizione di albi fornitori qualificati, la definizione di criteri oggettivi di selezione e valutazione del personale).

La tracciabilità delle operazioni (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo) volta a garantire che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- L'attività di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- La mappatura delle aree di attività a rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati previsti da D. Lgs. 231/01;
- L'individuazione delle aree di attività ove la procedimentalizzazione necessaria a prevenire i reati sia assente o insufficiente e la conseguente individuazione di piani di azione necessari affinché anche tali aree giungano ad un livello di rischio-reato "accettabile";
- L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- La verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI AZIENDA

2.1. La realtà aziendale

Starplastick è una startup nata nel 2013 dall'idea di quattro soci ed attiva operativamente nel suo stabilimento produttivo dal 2015.

L'idea di costituire Starplastick nasce dall'esigenza della consociata Ghirardi S.r.l., operante nel settore del recupero da più di 30 anni (specializzata in carta e cartone), di creare una divisione per la plastica, visto l'aumento esponenziale di questo materiale.

Fino alla fine del 2014, la società si è occupata di commercializzare materiale plastico recuperato e dal gennaio 2015 ha iniziato la sua produzione interna presso lo stabilimento operativo di Corcagnano in Via Paul Henry Spaak.

Starplastick oggi commercializza, seleziona e macina materiale plastico di recupero sia di provenienza industriale che post consumo, ricoprendo un ruolo importante nel campo della lavorazione, rigenerazione e commercio di materiali plastici per la realizzazione di nuovi prodotti.

Grazie ad un impianto di selezione all'avanguardia, Starplastick riesce a gestire volumi importanti di materie plastiche, effettuando una attenta selezione del materiale in entrata, ottimizzando così la differenziazione delle varie tipologie e dell'obiettivo finale.

Il materiale trattato è pronto poi per essere immesso in un nuovo ciclo produttivo o per essere avviato a successiva rigenerazione.

I processi partono dall'acquisizione di materiale plastico (prevalentemente da attività di recupero da Aziende del territorio), relativa selezione e/o trasformazione in Materiale Plastico Secondario (MPS) e consegna ad aziende plastiche che si occupano dell'utilizzo del materiale. La lavorazione del materiale (selezione e macinatura) è effettuato presso lo stabilimento aziendale con raro ricorso a sub appaltatori.

Al fine di ottimizzare e valorizzare la gestione della propria attività, Starplastick ha adottato un Sistema di Gestione Qualità conforme alla norma ISO 9001:2015 al fine di garantire un miglioramento continuo della qualità del proprio servizio.

La strategia aziendale è focalizzata sulla qualità dei propri prodotti e dei servizi, rivolgendosi ad un mercato di fascia medio – alta.

Grazie alle sue avanzate tecnologie e al suo know-how, Starplastick riesce ad offrire un prodotto altamente cernito (sia per polimero che per colore), pertanto valorizzato e customizzato, in funzione delle tecnologie utilizzate dal destinatario finale per la rigenerazione.

L'obiettivo principale di Starplastick è la soddisfazione dei suoi clienti, sia intesi come utilizzatori del proprio prodotto recuperato, sia come fornitori nel rispetto della tutela ambientale.

2.2. Il modello di governance di azienda

Il sistema di corporate governance di Starplastick S.r.l. risulta, attualmente, così articolato:

*Socio Unico: i*l capitale sociale di Starplastick S.r.l. è interamente detenuto dalla Società JMG Holding S.p.A.

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla Legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta, quindi, tra l'altro, conferito il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, nonché di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della stessa.

Al momento dell'adozione del presente Documento, i consiglieri in carica sono 2, ovvero il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed un secondo Consigliere che svolge anche il ruolo di Vice Presidente dell'organo.

2.3. L'assetto organizzativo di Starplastick S.r.l.

a) Le funzioni

La struttura organizzativa di Starplastick S.r.l. è articolata in funzioni operative, che assicurano prevalentemente le attività produttive e commerciali, e in funzioni di controllo che assicurano il monitoraggio dei rischi aziendali e del funzionamento delle misure di prevenzione e mitigazione.

In particolare, detta struttura è così composta:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione, che riveste anche il ruolo di Responsabile Commerciale e Responsabile Amministrazione e Finanza, da cui dipendono:
    - Responsabile Risorse Umane;
    - Responsabile Ambiente Sicurezza e Qualità di Sistema;
    - Responsabile di Stabilimento e di Pianificazione.

Di seguito, sono rappresentate, in via esemplificativa, le finalità cui ogni Ruolo / Funzione è deputato/a.

Il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** è il rappresentante legale della Società.

Lo stesso Presidente ricopre anche il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 81/08, svolgendo, tra le altre, le seguenti attività:

- conferisce, con appositi atti di nomina, il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione nonché l'incarico di Medico Competente;
- Valuta tutti i rischi ed approva il relativo Documento di Valutazione dei Rischi – DVR secondo l'art. 28 e 29 del D. Lgs. 81/08;

- conferisce delega di funzioni ad uno o più soggetti aziendali appositamente identificati in funzione delle competenze ed esperienze maturate ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 81/08 – Delegato per la Sicurezza;
- vigila sul corretto adempimento dei compiti delegati e interviene nel caso di mancato intervento da parte del soggetto appositamente Delegato;
- si adopera, con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, per eliminare / rimuovere eventuali criticità di cui sia posto a conoscenza mediante l'uso degli strumenti considerati idonei allo scopo.

Il **Legale Rappresentante,** operando anche come **Responsabile Commerciale** si occupa di**:**

- dirigere l'area commerciale e i rapporti con i collaboratori esterni;
- elaborare politiche commerciali e strategie di vendita;
- sovraintendere i rapporti con clienti e fornitori;
- rappresentare la Società nelle negoziazioni con i clienti.

Lo stesso, in qualità di Responsabile Amministrazione e Finanza è deputato alla:

- supervisione, organizzazione e coordinamento dei servizi amministrativi e finanziari della società.

Il **Responsabile del Personale** è deputato a:

- eseguire gli adempimenti amministrativi relativi alla gestione del personale, nel rispetto della normativa di Legge, degli accordi e delle procedure aziendali in collaborazione con lo studio paghe;
- definire le politiche di gestione delle risorse umane e di predisporre regolamenti interni finalizzati al miglioramento delle performance aziendali;
- dirigere la fase di negoziazione contrattuale per la gestione del personale in entrata;
- pianificare e controllare interventi di formazione ai dipendenti in collaborazione con RSPP e responsabili di funzione.

Il **Responsabile Ambiente Sicurezza e Qualità di Sistema** è deputato a:

- Esercitare i poteri di gestione affidati dalla direzione generale, operando nel rispetto delle direttive ricevute, dei piani e delle strategie approvate, delle politiche e delle procedure aziendali del settore della sicurezza e dell'ambiente
- operare quale referente interno per RSPP esterno, consulente ambientale, medico competente;

- gestire i contratti di appalto;
- Conservare, archiviare e monitorare tutta la documentazione, facendo da collegamento tra l'azienda e i responsabili di questo settore.

Il **Responsabile di Stabilimento e di Pianificazione** è deputato a:

- elaborare obiettivi generali per l'azienda e declinarli nelle varie aree aziendali con il supporto dei singoli responsabili;
- gestire, con il supporto dei collaboratori, i processi aziendali, garantendo che le lavorazioni avvengano secondo i tempi, nel rispetto delle quantità e all'interno di standard qualitativi definiti
- fornire le linee guida aziendali, coordinare le politiche ed i processi aziendali di gruppo all'interno della propria realtà organizzativa.

b) La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa al fine di osservare le previsioni definite dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre - e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.
Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano, pertanto, i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di Lavoro;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, anche 'RSPP');
- i Preposti;
- gli Addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS');
- gli Addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche 'API');
- i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito, anche 'RLS');
- il Medico Competente;
- i Lavoratori;
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, riconducibili principalmente a: i) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione; ii) i fornitori; iii) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici ed i manutentori.

Le suddette figure sono investite delle rispettive responsabilità attraverso appositi atti di nomina da parte del Datore di Lavoro a seguito della preliminare verifica delle competenze ed esperienze maturate, in coerenza con le previsioni normative in vigore.

c) La struttura organizzativa in materia ambientale

Starplastick S.r.l. considera la tutela ambientale un obiettivo rilevante per la propria attività.

A tal fine, è individuato un referente Sicurezza e Ambiente, che opera a riporto diretto della Direzione, con il fine di tutelare non solo la salute e sicurezza del personale ma anche l'ambiente in un'ottica di identificare gli aspetti ambientali significativi connessi alle attività produttive e definire le misure di mitigazione e prevenzione anche rispetto alla teorica commissione di reati in materia ambientale.

Il compito di tale referente è quello di assicurare che l'attività aziendale venga svolta nel rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.

2.4. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Starplastick S.r.l. ha messo a punto un proprio Organigramma di sintesi.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Tale documento è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. I cambiamenti sono inoltre oggetto di adeguate comunicazioni organizzative.

2.5. Il sistema di deleghe e procure

a) I principi generali

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria nell'ultima versione approvata, il Consiglio di Amministrazione di Starplastick S.r.l.

è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV, al fine di garantire la comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

b) La struttura del sistema di deleghe e procure in Starplastick S.r.l.

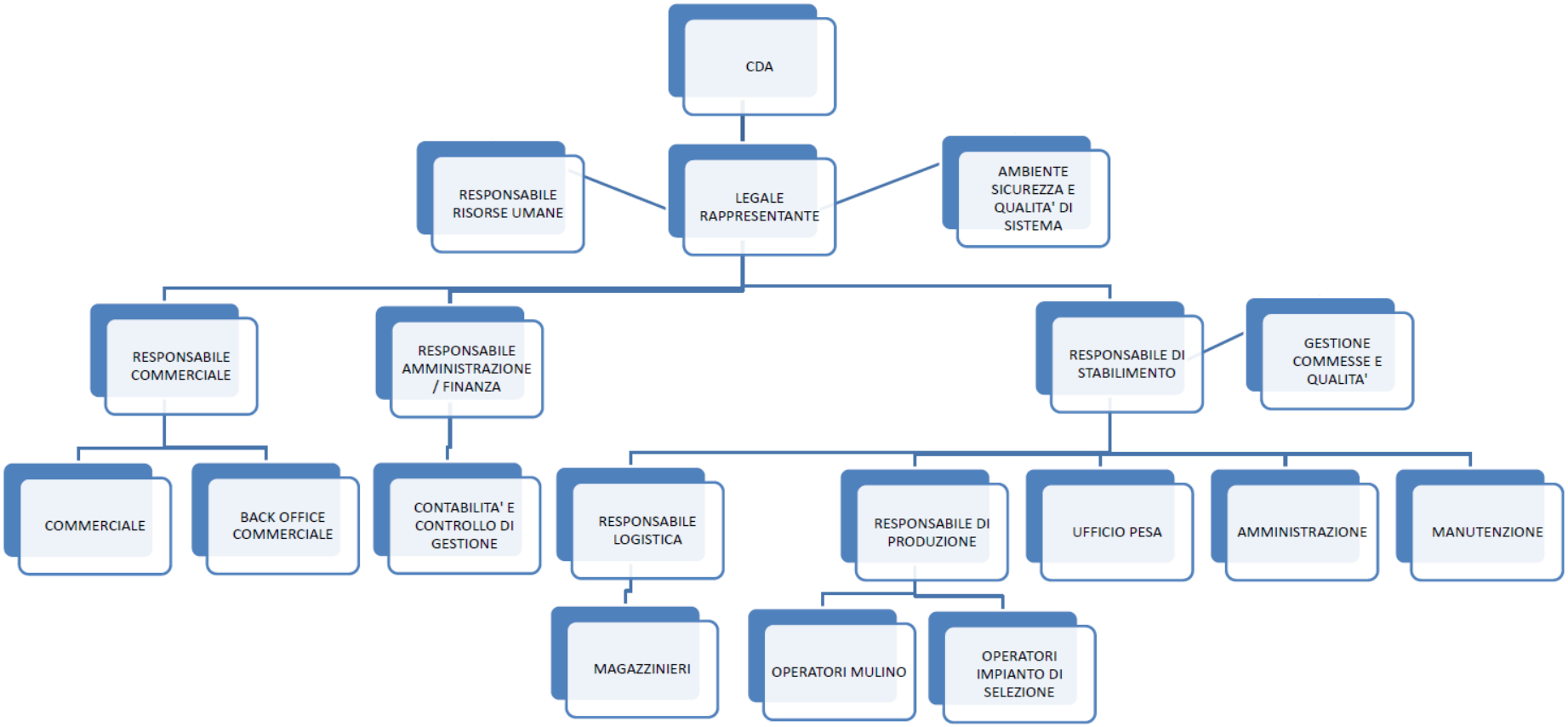
Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in Starplastick S.r.l. ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione di Starplastick S.r.l. ha conferito a ciascun componente del Consiglio i poteri di amministrazione e gestione della Società e ha indicato il Presidente come Datore di Lavoro.

Con verbale del 12 dicembre 2016, il CdA di Starplastick ha deliberato di attribuire ai singoli consiglieri, con firma libera e disgiunta i poteri di rappresentanza della società relativamente allo svolgimento delle operazioni bancarie.

Con verbale del 20 ottobre 2017, il CdA della società ha attributo alla Sig.ra Letizia Fontana la facoltà di compiere determinate attività inerenti il ruolo ricoperto all'interno di Starplastick, ed in particolare il potere di concludere, modificare e risolvere contratti di acquisto di beni e/o servizi di valore inferiore ad euro 2.000,00 per singola operazione ed euro 10.000,00 su base annua.

ORGANIGRAMMA Starplastick S.r.l.



3. DEFINIZIONI

Al fine di una più completa comprensione del presente Modello di Organizzazione e di Gestione si elencano le seguenti definizioni e/o abbreviazioni utilizzate nello stesso:

- DECRETO o D. Lgs n.231/01: è il Decreto Legislativo n.231 dell'8 giugno 2001 dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Con tale abbreviazione si intendono tutte le modifiche od integrazioni avvenute successivamente alla sua emanazione ed attualmente in vigore.
- SOCIETÀ: si intende Starplastick S.r.l.
- MODELLO o MOG: è l'insieme dei principi di comportamento, dei processi operativi (o protocolli) e delle regole adottate dalla Società al fine di prevenire i reati, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs.n.231/01.
- ORGANISMO DI VIGILANZA o OdV: è l'Organismo della Società, previsto dall'art.6 del D. Lgs.n.231/01, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, sulla sua osservanza e sull'eventuale aggiornamento, nelle modalità e secondo le formalità previste dal presente Modello.
- CODICE ETICO: si intende il Codice Etico contenuto nel presente Modello.
- PROCESSO OPERATIVO o PROTOCOLLO: si intende la specifica procedura adottata dal Gruppo per la prevenzione dei reati.
- DESTINATARI: sono i soggetti a cui è rivolto il modello, in particolare dipendenti, collaboratori, membri degli Organi, consulenti e fornitori.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

4.1. Il Decreto Legislativo n.231/01

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche il "Decreto" o il "D. Lgs. n.231/01"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti"

devono intendersi le Società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica. Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendone rimesso l'accertamento al giudice penale competente dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime cautele e garanzie del processo penale. La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. n.231/01, commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo (c.d. "soggetti apicali"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "sottoposti"). Oltre all'esistenza dei requisiti sin qui descritti, il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa da organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive idonee a prevenire la commissione dei reati previsti, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Il legislatore ha inteso introdurre una responsabilità personale e autonoma dell'Ente, distinguendola da quella della persona fisica autrice materiale del reato, in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito con il proprio patrimonio.

In sostanza, la responsabilità amministrativa di cui al Decreto consiste nell'imputazione di un reato anche a soggetti diversi dalle persone fisiche autrici dell'illecito stesso.

Sennonché, non si può tuttavia escludere a priori che talune fattispecie criminose possano anche solo potenzialmente concretizzarsi nell'operatività dell'Ente così che, con il presente lavoro, si intende fornire le basi per un adeguamento in materia rendendo tale eventualità ancora più difficilmente realizzabile in concreto.

La disciplina (articolo 5) dispone che l'Ente è responsabile per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ('c.d. "apicali");

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a) (cd. "sottoposti").

È, altresì, previsto che l'Ente non risponde dell'illecito quando lo stesso sia commesso da persona fisica che ha agito nell'interesse proprio o di terzi.

Tanto premesso, è di fondamentale importanza il richiamo normativo alle condizioni di esclusione della responsabilità dell'Ente (artt. 6 e 7 del D. Lgs. n.231/01).

Ebbene, nel caso di "reati commessi da soggetti in posizione apicale" l'articolo 6, comma 1, dispone che l'Ente non risponde se prova che:

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

Nell'ipotesi di reati commessi da ''sottoposti'', l'articolo 7 dispone che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In questo caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato (presunzione di esclusione) un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Quando l'autore del reato è un soggetto "sottoposto" all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente non in via presuntiva bensì solo qualora venga dimostrata una violazione degli obblighi di direzione e vigilanza.

Ad ogni modo, pur nelle distinzioni appena descritte, si può concludere che il legislatore ha rifiutato un criterio meramente oggettivo (rispettando così il principio di colpevolezza), costruendo un particolare modello di imputazione del colpevole, prevedendo il seguente meccanismo processuale di inversione dell'onere della prova, in base al quale l'Ente deve provare:

- la predisposizione dei MOG;

- l'idoneità dei MOG a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'affidamento ad un autonomo organismo di controllo (Organismo di Vigilanza);
- la commissione del reato eludendo fraudolentemente i MOG;
- la sufficiente vigilanza dell'organismo di controllo.

4.2. Reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231/2001 indica le seguenti fattispecie di reato che comportano la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente. Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis.1*, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quater.1*, 25-*quinquies*, 25-*sexies e* 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*novies*, 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies*, *25-terdecies*, *25-quaterdecies*, *25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies* del D. Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D. Lgs. 58/1998 (TUF).

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità[3], concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica[4] ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25[5] del D. Lgs. 231/01)[6];

[3] Rubrica così modificata dal n. 1) della lettera a) del comma 77 dell'art. 1, L. 6/11/2012, n. 190.

[4] La Legge di conversione del 15 ottobre 2013 n. 119 che ha convertito in legge, con modificazioni, il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante "disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché' in tema di protezione civile e di commissariamento delle province"(GU Serie Generale n.242 del 15-10-2013) ha introdotto l'art. 640-ter comma 3 c.p. disciplinante la fattispecie di "frode informatica con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale", la quale riguarda la frode informatica, cioè l'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico o l'intervento su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico mediante il furto o l'indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti. L'identità digitale è comunemente intesa come l'insieme delle informazioni e delle risorse concesse da un sistema informatico ad un particolare utilizzatore sotto un processo di identificazione che consiste, per come definito dall'art. 1, lett. u-ter del D. Lgs. n. 82/2005, nella validazione, effettuata attraverso opportune tecnologie, che ne consentano l'individuazione nei sistemi informativi. Scopo dell'intervento normativo è quello di implementare la tutela dell'identità digitale, al fine di aumentare la fiducia dei cittadini nell'utilizzazione dei servizi online e porre così un argine al fenomeno delle frodi

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-*bis* D. Lgs. 231/01)[7];

- Delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146), che nazionale (richiamati dall'art. 24-*ter* D. Lgs. 231/01);

- Delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall'art. 25-*bis* D. Lgs. 231/01)[8];

- Reati di turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25-*bis.1* del D. Lgs. 231/01)[9];

---

realizzate mediante il furto di identità, che proprio la giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 9891 dell'11 marzo 2011) ha affermato integrare il reato previsto dall'art. 640-ter e non quello di cui all'art. 615-ter c.p. ("accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico").

[5] Art. 25 come da ultimo modificato dalla L. n. 3/2019, che ha introdotto nel novero dei reati presupposto l'art. 246bis Cod. Pen, rubricato "Traffico di influenze illecite".

[6] Artt. 24 e 25 modificati dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 – Attuazione della Direttiva PIF, con l'introduzione di nuovi reati presupposto, quali: art. 356 c.p. – Frode nelle pubbliche forniture; art. 2 Legge 898/1986 – Frodi nel settore agricolo; art. 314 c.p. – Peculato; art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui; art. 323 c.p. – Abuso d'ufficio.

[7] La Legge 48/08 di ratifica della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla Criminalità Informatica di Budapest (23 novembre 2001) ha previsto l'introduzione dell'art. 24-bis nel D. Lgs. 231/01, estendendo la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai c.d. reati di "criminalità informatica": falsità in un documento informatico pubblico o privato (491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617- quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.).

[8] L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel D. Lgs. 231/01 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La Legge 99/2009, entrata in vigore il 15 agosto 2009, ha comportato la nuova formulazione dell'art. 25-bis ("falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento") che prevede l'introduzione di fattispecie di reato non contemplate nella vecchia dicitura. Le modifiche nel corpo dell'articolo prevedono l'introduzione della lettera f-bis) e la responsabilità amministrativa degli enti per i reati di: contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

[9] La medesima legge 99/2009 ha comportato, inoltre, l'introduzione dell'art. 25-*bis.1* nel D. Lgs. 231/01, ossia la previsione delle responsabilità in capo agli enti rispetto alla commissione di reati contro l'industria ed il commercio. In particolare, Tra i reati rilevanti ai sensi del presente articolo vi sono: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni

- Reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, corruzione tra privati[10] richiamati dall'art. 25-*ter* D. Lgs. 231/01)[11];

- Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-*quater* del D. Lgs. 231/01);

- Delitti contro la persona (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. *25-quater.1* e dall'art. 25-*quinquies*[12] D. Lgs. 231/01);

---

realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis*. c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

[10] Tale fattispecie di reato è stata introdotta nel D. Lgs. 231/2001 dalla lettera *b*) del comma 77 dell'art. 1, L. 6/11/2012, n. 190, che ha modificato l'art. 25 ter prevedendo che "1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla Società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. 2. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. 3. Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste. 4. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di Società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. 5. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi". La nuova lettera s-bis dell'art.25-ter prevede, in sostanza, che ai sensi del D. Lgs. 231/01 può essere sanzionata la Società cui appartiene il soggetto corruttore, in quanto solo questa Società può essere avvantaggiata dalla condotta corruttiva. Al contrario, la Società alla quale appartiene il soggetto corrotto, per definizione normativa, subisce un danno in seguito alla violazione dei doveri d'ufficio o di fedeltà.

[11] L'art. 25-ter è stato introdotto nel D. Lgs. 231/01 dall'art. 3 del D. Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), per i delitti di corruzione tra privati (art. 2635, comma 3 c.c.), nei casi di istigazione (art. 2635bis, comma 1 c.c.). Il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di revisione, disciplinato dall'art. 2624 c.c. e richiamato dall'art. 25-ter del D. Lgs 231/01, è stato abrogato dall'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 39/2010. La nuova formulazione introdotta dal predetto articolato normativo è ora prevista all'art.27 dello stesso D. Lgs. 39/2010, non richiamato dal D. Lgs. 231/2001. Pertanto, il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di revisione non è più considerato rilevante ai fini della Responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001. Inoltre, con il D. Lgs. 38/2107 è stato introdotto il nuovo reato di "istigazione alla corruzione tra privati" (art. 2635bis c.c.) che introduce una fattispecie articolata in due ipotesi di condotta: offrire o promettere denaro o altra utilità non dovuti a soggetti apicali o aventi funzione direttive in Società o enti privati finalizzata al compimento o alla omissione di un atto in violazione degli obblighi inerenti l'ufficio o degli obblighi di fedeltà, quando la l'offerta o la promessa non sia accettata; sollecitare per se' o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti l' ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.

[12] L'art. 25-*quinquies* è stato modificato a seguito della L. 199/2016 che ha innovato interamente l'art. 603*bis* c.p. rubricato "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro". In particolare, la nuova formulazione della fattispecie penale, punita con la reclusione da uno a sei anni e la multa da 500 a 1.000 euro per ogni lavoratore reclutato:

- Reati ed illeciti amministrativi di "market abuse" (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* D. Lgs. 231/01 e dal D. Lgs. 58/1998)[13];
- Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-*septies* D. Lgs. 231/01)[14];
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-*octies* D. Lgs. 231/01)[15];
- Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25-*novies* D. Lgs. 231/01)[16];
- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. 25-*decies* D. Lgs. 231/01)[17];

- riscrive la condotta illecita del caporale, ovvero di chi recluta manodopera per impiegarla presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno (è soppresso il riferimento allo stato di "necessità"); rispetto alla fattispecie vigente, è introdotta una fattispecie-base che prescinde da comportamenti violenti, minacciosi o intimidatori (non compare più il richiamo allo svolgimento di un'attività organizzata di intermediazione nè il riferimento all'organizzazione dell'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento);
- sanziona il datore di lavoro che utilizza, assume o impiega manodopera reclutata anche mediante l'attività di intermediazione (ovvero anche - ma non necessariamente - con l'utilizzo di caporalato) con le modalità sopraindicate (ovvero sfruttando i lavoratori ed approfittando del loro stato di bisogno).

[13] L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel D. Lgs. 231/01 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998). La disciplina (anche penale) degli abusi di mercato è stata poi estesa con il D. Lgs. 101/2009 (che ha modificato il D. Lgs. 58/98 – Testo Unico Finanza) anche agli strumenti finanziari "ammessi alla negoziazione in un sistema multilaterale di negoziazione italiano" (art. 180 co. 1 lett. a) n. 2). In particolare, per le omologhe condotte relative ai predetti strumenti sono state introdotte fattispecie di reato di natura contravvenzionale: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 co. 3 *bis* D. Lgs. 58/98) e manipolazione di mercato (art. 185 co. 2 *bis* D. Lgs. 58/98).
In forza di quanto previsto dall'art. 187-*quinquies* D. Lgs. 58/98, sul versante amministrativo sono altresì da considerare illeciti-presupposto della responsabilità dell'ente: abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* D. Lgs. 58/98) e manipolazione del mercato (art. 187-*ter* D. Lgs. 58/98). Anche per tali illeciti amministrativi è prevista l'estensione di applicabilità ai fatti concernenti gli strumenti finanziari di cui art. 180 co. 1 lett. a) n. 2.

[14] L'art. 25-*septies* D. Lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

[15] Il D. Lgs. 231/07 di recepimento della Direttiva 2005/60/CE del Parlamento Europeo in materia di antiriciclaggio ha previsto, tra l'altro, l'introduzione dell'art. 25-*octies* nel D. Lgs. 231/01 ossia la previsione delle responsabilità in capo agli enti rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. I reati di riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, già rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 purché connotati dal requisito della "transnazionalità", sono stati quindi rubricati diversamente in forza della nuova previsione normativa, essendo ora rilevanti per la responsabilità dell'ente anche se commessi sul solo territorio italiano. La legge 15 dicembre 2014, n. 186 poi ha introdotto il reato di autoriciclaggio di cui all'art. 648 *–ter*.1 tra i reati presupposto sanzionati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 al fine di "sterilizzare" i risvolti economici del reato presupposto compiuto a monte dal reo e di contrastare dette condotte svolte per mezzo o attraverso la copertura di una persona giuridica. Ne consegue la possibilità di sanzionare gli enti i cui dipendenti (apicali o non), dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impieghino, sostituiscano, trasferiscano, in attività finanziarie, imprenditoriali o speculative il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione del precedente delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa.

[16] Con la legge 99/2009 è stato introdotto nel D. Lgs. 231/01 anche l'art. 25-*novies*, che prevede le responsabilità in capo agli enti rispetto alla commissione di reati previsti dalla L. 633/1941 a protezione del diritto d'autore (e, in particolare, degli artt. 171, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies*).

- Reati ambientali (richiamati dall'art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/01)[18];

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies)[19];

- Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies)[20];

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-quaterdecies)[21];

- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)[22];

- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)[23].

L'Allegato 1, denominato "Reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001, contiene una sintetica descrizione dei reati presupposto previsti dal Decreto ed è costantemente aggiornato.

[17] Con la successiva legge 116/2009 - anch'essa entrata in vigore il 15 agosto 2009 e successivamente modificata nel D. Lgs. 121/2011, è stata introdotta la responsabilità in capo agli enti (articolo 25-*decies* del Decreto) per la commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), estendendo quindi la responsabilità dell'ente anche se il reato è commesso sul solo territorio italiano (in precedenza, infatti, il reato era già rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01 purché connotato dal requisito della "transnazionalità").

[18] L'art. 25-*undecies* D. Lgs. 231/01 è stato introdotto dal D. Lgs. 121/2011, in attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE. La responsabilità degli Enti è quindi estesa per i reati commessi ai sensi degli artt. 727-*bis* e 733-*bis* del C.P., nonché per alcuni reati di cui al D. Lgs. 152/06 (Testo Unico Ambientale, artt. 29,107,108,137, 137 comma2-3-5, 137 comma 11, 182, 256, 257,257 comma1-2, 258, 258 comma 4, 259, 259 comma1, 260-bis, 279, 279 comma5), nonché ancora per i reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150 (artt.1 comma 1-2,2 comma 1-2, 3-*bis* comma 1, 6 comma 4), dall'art. 3, 3bis comma 1 della legge 28 dicembre 1993 n. 549, e dal D. Lgs. 202/07 (artt. 8 e 9). Tali fattispecie di reati sono stati aggiornati con la Legge 22 maggio 2015 n.68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), la quale, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D. Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente", artt.252bis,452 quater, 452 quinques, 452 sexies), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231. Da ultimo, con D. Lgs. n. 21/2018 la fattispecie prevista dall'art. 260 del D. Lgs. 152/2006 è stata inserita all'interno dell'art. 452quaterdecies Cod. Pen. (Attività organizzate per traffico illecito di rifiuti).

[19] Tali fattispecie di reato sono state introdotte nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 1 del D. Lgs. 16/07/2012, n. 109. Inoltre, a seguito delle modifiche apportate al Codice Antimafia in data 27/09/2017 (L. 161/2017), L'articolato 25*duodecies* appena licenziato stabilisce la sanzione pecuniaria da 400 a 1.000 quote e da 100 a 200 quote per i delitti connessi all'immigrazione clandestina di cui, rispettivamente, all'articolo 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter*, e all'articolo 12, comma 5, del D. Lgs. 286/1998. Delitti che sono relativi alle condotte di chi dirige, organizza, finanzia, effettua il trasporto di stranieri in Italia o ne favorisce la permanenza al fine di trarre un ingiusto profitto dalla loro condizione di illegalità.

[20] Fattispecie di reato previste e punita dall'Art. 604bis Cod. Pen. rubricato "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione raziale, etnica e religiosa".

[21] Articolo introdotto dall'art. 5 della Legge 3 Maggio 2019, n. 39, pubblicata in data 16/05/2019.

[22] Articolo introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157 di conversione al Decreto Legge 26 ottobre 2019 n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" e aggiornato dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75..

[23] Articolo introdotto dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, attuazione della Direttiva PIF.

Le sanzioni previste dal D. lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione, o tentata commissione, dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (anche come misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva;

Le sanzioni amministrative per la società, e le misure cautelari, possono essere applicate esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo a condizione che sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dallo stesso Legislatore.

5. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello della Società è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di controlli interni esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti

giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk self assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

Il presente Modello si compone di:

1- *Parte Generale*, volta ad illustrare i contenuti del D. Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: l'assetto organizzativo, il sistema di deleghe e procure, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso;

2 - *Parte Speciale*, predisposta a seguito dell'identificazione dei processi e delle attività "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. La parte speciale è, a sua volta, suddivisa in:

- Parte speciale A, dedicata a tutti i reati non descritti nelle parti speciali B e C;

- Parte speciale B, dedicata ai reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte speciale C, dedicata ai reati ambientali;

3 – *Protocolli specifici*, volti alla gestione e organizzazione delle attività specifiche della Società soggette a maggior rischio reato ex D. Lgs. 231/2001.

Infine, sono acclusi al Modello gli allegati ai protocolli specifici e l'Allegato 1_Reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001.

a) Procedure per le Attività sensibili

In relazione al rischio di commissione sia dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 sia di reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto, le procedure ed i controlli preventivi prevedono:

- un'attività formativa e informativa, rivolta ai Responsabili di funzione, avente per oggetto i principali rischi di commissione di reati nelle attività di competenza;
- un elenco delle informazioni e segnalazioni che devono essere forniti dai Responsabili di funzione ai fini della redazione dei documenti societari;
- un'agenda degli adempimenti societari;
- un'attività periodica di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza nominato;
- una rendicontazione periodica da parte dell'OdV nei confronti dell'organo amministrativo.

Inoltre, la prevenzione rispetto alla possibile commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è assicurata dai principi fondamentali dei processi decisionali inerenti le attività sensibili, che sono:

A. Individuazione di un Responsabile Interno.

Il Responsabile di funzione coinvolto in una attività sensibile è individuato come "Responsabile Interno". In situazioni particolari, (es. Progetti complessi), il Presidente o un Dirigente da questi incaricato, può nominare un Responsabile Interno (Capo progetto) per le operazioni ritenute rilevanti.

Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve predisporre, gestire e conservare la documentazione per i controlli dell'OdV, da cui risulti:

- l'indicazione degli elementi e circostanze rilevanti e attinenti l'attività sensibile (movimenti di denaro, nomina di consulenti, costituzione di ATI, consorzi, joint venture, verifiche fatte su eventuali Partner, impegni e garanzie ecc.);
- l'indicazione dei motivi che hanno portato alle scelte gestionali adottate.

In ogni caso deve essere salvaguardata la tracciabilità delle decisioni assunte, anche tramite la redazione di un verbale delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni con effetti giuridici per la Società, riguardanti le attività sensibili.

B. Allineamento dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali.

L'OdV verificherà il sistema delle deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche quando la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza del soggetto esaminato.

C. Inserimento nei contratti di clausole specifiche relative sia all'osservanza del D. Lgs. 231/2001, sia al rispetto delle leggi generali vigenti.

Le unità organizzative componenti devono fare in modo che nei contratti perfezionati siano inserite apposite clausole finalizzate:

- all'osservanza, da parte delle controparti e dei loro eventuali incaricati o consulenti, sia delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori, quale ad esempio la risoluzione del contratto, in caso di violazione sia del D. Lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti.

b) Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie, sia in entrata che in uscita, sono fondati su:

- un sistema di procure/deleghe chiaramente definite;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive sugli investimenti e sui costi aziendali, le necessarie autorizzazioni e specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

c) Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo

L'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di Starplastick S.r.l. o a comportamenti non in linea con le regole adottate da Starplastick S.r.l.

Le segnalazioni all'OdV, relative ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, potranno essere in forma scritta, oppure potranno essere effettuate in forma verbale.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. In particolare, ai sensi e per gli effetti di cui alla L. n.179/2017, chi effettua segnalazioni, a qualsiasi autorità (in tal caso all'OdV), riguardanti condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionamento, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Le informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti sia ai fini del D. Lgs.. 231/2001, sia alla legislazione generale, incluse quelle di natura ufficiosa provenienti da dipendenti, consulenti, partner, sono centralizzate verso l'OdV.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali scelte di non procedere ad una indagine interna.

d) Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro (whistleblowing)

In particolare, ai sensi della L. 179/2017, il Modello organizzativo prevede espressamente la presenza di uno o più canali di segnalazione di condotte illecite - rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti - o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività'

di gestione della segnalazione. Le Procedure all'uopo predisposte, inoltre, prevedono la presa in carico e successiva valutazione solamente delle segnalazioni:

- Recapitate tramite le modalità previste dalla procedura interna di whistleblowing;
- Adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).

Ai fini del rispetto della norma di legge, Starplastick S.r.l.:

- Istituisce idonei canali di trasmissione per le segnalazioni – come sopra specificate – di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, da parte di: a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
- Garantisce che tali canali assicurino la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, di cui almeno uno con modalità informatiche;
- Vieta il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- Prevede, all'interno del sistema disciplinare idonee sanzioni nei confronti: a) di chi viola le misure di tutela del segnalante; b) di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il sistema di Whistleblowing è definito in un Protocollo 231 specifico.

6. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico di Starplastick S.r.l., così come approvato dal Consiglio di Amministrazione, e successive modificazioni, integrazioni ed aggiornamenti, risulta parte integrante del presente Modello.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione è affidato ad un Organismo dotato di indipendenza, continuità d'azione e professionalità e dotato dei relativi poteri di iniziativa e controllo. Il medesimo Organismo cura l'aggiornamento del MOG.

Come previsto dal comma 1 lett. b) dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/01, l'Organismo di Vigilanza è caratterizzato da autonomia ed indipendenza rispetto alla Società.

Pertanto l'Organismo deve svolgere attività specialistiche che presuppongono la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc* e il suo operato deve essere caratterizzato da continuità d'azione, garantendo al tempo stesso, come organo collegiale, caratteristiche di indipendenza.

7.1 Composizione, nomina e durata

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono vantare una consolidata esperienza nell'ambito dei controlli e un'adeguata preparazione in campo amministrativo o legale o gestionale nonché, un alto livello di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

Viste le dimensioni aziendali, l'elevata concentrazione del rischio reato all'interno dei reati colposi (ambiente e sicurezza) e lo storico aziendali in materia di commissione di reati, si è ritenuto sufficiente nominare un OdV monocratico identificando una figura con diverse competenze.

Nel rispetto dei principi sopra citati, l'Organismo di Vigilanza di Starplastick S.r.l. è un organo monocratico costituito da almeno una persona con le seguenti competenze: competenze in ambito di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, ambiente, amministrative e competenze in ambito di applicazione di sistemi di controllo e gestione (ex. D. Lgs. n.231/01 o norme ISO o Audit interno, ecc…).

Tali professionalità sono state valutate alla luce:

a. della mappatura di rischio reato realizzata nell'applicazione del sistema ex D. Lgs. n.231/01, in quanto in grado di intervenire sui principali rischi reato;
b. delle principali funzioni di controllo e vigilanza attribuite all'Organismo.

Nella scelta del membro dell'OdV viene tenuta in debita considerazione la conoscenza del D. Lgs. n.231/01 e della normativa penale ad esso collegata.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dalla Società, il membro dell'Organismo di Vigilanza non può avere:

I. rapporti di parentela o affinità entro il terzo grado con i membri dei CdA delle società e/o con i legali rappresentanti delle medesime;
II. condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n.231/2001;
III. condanne con sentenza passata in giudicato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

Ai fini della presente previsione, si considera equivalente alla condanna l'applicazione di pena su richiesta delle parti.

I membri dell'Organismo non sono soggetti, nello svolgimento delle proprie attribuzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica 3 anni a far data dall'accettazione della nomina.

7.2 Revoca, sospensione e dimissioni

La revoca e la sospensione dei membri dell'OdV sono attribuite al CdA.

La revoca dell'OdV può avvenire:

1. per giusta causa (negligenza, infedeltà, inefficienza, ecc.);
2. per impossibilità sopravvenuta;
3. per il venire meno dei requisiti soggettivi di onorabilità, assenza di conflitto di interessi;
4. per il venir meno dei requisiti soggetti previsti dal precedente punto 6.1, punti I, II e III;
5. per il venire meno dei requisiti oggettivi di imparzialità, autonomia, professionalità, continuità dell'azione;
6. per il membro c.d. "esterno", per il venir meno dei requisiti di mancanza di rapporti di dipendenza, consulenza o appartenenza ad organi della stessa Società.

In caso di condanna per uno dei reati di cui ai reati previsti dal D. Lgs. n.231/01 o condanna con sentenza passata in giudicato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai

pubblici uffici, ovvero l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, vi è decadenza immediata dal ruolo e dalla qualifica di membro dell'OdV.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato è disposta la sospensione di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I membri potranno dimettersi in ogni momento dall'incarico. Le predette dimissioni avranno efficacia solamente con la nomina del sostituto.

In caso di dimissioni, revoca o decadenza si provvede senza ritardo alla sostituzione del componente, revocato decaduto o dimissionario.

7.3 Funzionamento

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti di controllo, l'Organismo di Vigilanza è coadiuvato dalle singole funzioni delle Società e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici) anche mediante delega a consulenti esterni.

Le norme relative all'organizzazione interna e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza possono essere adottate dallo stesso con specifico regolamento. Tale regolamento deve essere comunicato ai vertici organizzativi e approvato dall'OdV.

L'OdV dispone di autonomo potere di spesa sulla base di un preventivo annuale, proposto dall'Organismo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. Le spese devono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento della propria attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del MOG. Eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione.

Delle riunioni dell'OdV deve essere redatto relativo verbale.

7.4 Attribuzioni e poteri

All'OdV è attribuito il compito di vigilare su:

a) l'idoneità del Modello a prevenire i reati previsti dal Decreto in relazione alla struttura aziendale;

b) la reale attuazione del MOG ed osservanza delle prescrizioni e dei principi del MOG stesso da parte dei destinatari;

c) l'efficacia e la diffusione del MOG adottato;

d) l'aggiornamento del MOG laddove necessiti di adeguamento per assicurarne l'efficacia.

Dal punto di vista operativo, le attività di competenza dell'OdV sono:

a) la vigilanza e il controllo sul rispetto dei principi del MOG e sull'applicazione delle procedure in esso previste. L'attività in oggetto potrà avvenire tramite indagini conoscitive interne, verifiche mirate su atti, operazioni, transazioni con particolare riguardo per le operazioni a rischio, accesso a tutta la documentazione aziendale necessaria, piuttosto che tramite tutti gli atti ritenuti idonei alle verifiche, nel rispetto della normativa ed informando le funzioni coinvolte. Le verifiche saranno oggetto di apposito reporting ai soggetti destinatari.

b) il controllo dell'applicazione e del rispetto dei principi etici.

c) la verifica periodica dell'adeguatezza del MOG in ordine alla sua reale capacità di prevenire i comportamenti illeciti, tramite ad esempio la revisione periodica delle aree di rischio, la verifica della completezza delle procedure aziendali, l'analisi delle modifiche nei processi, ecc..

d) l'elaborazione di proposte di adeguamento del MOG in funzione della naturale evoluzione del contesto aziendale e normativo, ad esempio rivedendo periodicamente la mappatura dei rischi.

e) l'attività propositiva e consultiva su misure di prevenzione del rischio nei confronti degli organi sociali o delle funzioni aziendali in grado di garantirne l'applicazione.

f) il coordinamento con altre funzioni aziendali o con gli organi sociali in modo da consentire una compartecipazione trasversale di tutta l'azienda nel garantire l'efficacia del MOG applicato.

g) il monitoraggio della formazione periodica attivata in azienda relativamente alle materie oggetto del D. Lgs. n.231/01 e della chiarezza dell'informazione, ad esempio verificando la diffusione tramite pubblicazione in rete del Modello, concordando il piano di formazione

relativo e controllandone l'esecuzione periodica, monitorando l'adeguata divulgazione di organigramma, funzionigramma, sistema sanzionatorio, etc., ed informando ed aggiornando gli organi sociali come più dettagliatamente specificato nel paragrafo "Attività di reporting dell'OdV verso gli altri organi aziendali".

h) l'avvio di indagini interne nel caso si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello, ovvero la commissione di reati, o la violazione dei principi di tutela del segnalante (whistleblowing).

i) il coordinamento con il Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione ai sensi delle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare un raccordo costante ed un'integrazione progressiva delle rispettive competenze.

j) il coordinamento con i responsabili delle varie funzioni presenti nella Società per il controllo delle attività nelle aree rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello.

k) la raccolta, elaborazione e conservazione di tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello.

Per svolgere le proprie attività l'OdV può:

- ✓ accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale, informazione o dato rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dal Decreto e dal MOG;
- ✓ disporre che i responsabili delle direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del MOG e per verificare la sua effettiva attuazione da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ✓ definire incontri periodici e specifici con i membri degli organi, i dipendenti, i collaboratori e/o i fornitori, ove ne ravvisi la necessità in ordine alla possibile non applicazione del MOG o alla eventualità di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Ogni attività, informazione, segnalazione o report acquisiti o prodotti devono essere documentati e conservati dall'organismo di Vigilanza in un apposito archivio, il cui accesso è consentito, oltre che

all'Organismo di Vigilanza stesso, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai soggetti espressamente autorizzati dal medesimo CdA.

7.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sul Modello, nonché l'accertamento delle cause o disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi di reati, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, va inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, l'Organismo predisporrà una Tabella riepilogativa del flusso di informazioni richieste, con indicazione della cadenza e degli esponenti aziendali tenuti.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'Organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le informazioni pervenute con discrezionalità e responsabilità e attiverà tutti gli approfondimenti ritenuti necessari.

Il sistema dei Flussi informativi all'OdV è definito all'interno di un protocollo 231 specifico.

7.6 Modalità di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza

Tutte le comunicazioni e le informazioni rivolte all'Organismo di Vigilanza devono essere inviate all'indirizzo di posta elettronica odv@starplastick.com.

A tale indirizzo possono accedere tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza attraverso l'identificazione di un proprio ID e della relativa PASSWORD.

I membri dell'OdV devono obbligatoriamente comunicare al mittente del messaggio l'avvenuta lettura del contenuto del messaggio di posta elettronica ricevuto; tale riscontro certifica l'avvenuta ricezione e lettura del contenuto del messaggio.

Le comunicazioni periodiche ed ufficiali previste dal MOG devono essere inviate direttamente all'OdV per il tramite dell'indirizzo di posta elettronica sopra evidenziato.

7.7 Attività di reporting

L'OdV è tenuto a riportare:

a) su base continuativa – anche verbalmente – alla Direzione generale di Starplastick S.r.l.;

b) almeno annualmente tramite relazione scritta al CdA:

- ✓ la sintesi delle attività svolte;
- ✓ i controlli effettuati ed il loro esito;
- ✓ gli aspetti di maggior rilevanza emersi;
- ✓ eventuali proposte di adeguamento del Modello, compresa la revisione della mappa delle aree a rischio;
- ✓ il piano delle ispezioni previste per l'anno successivo.

Il CdA ha facoltà di convocare l'OdV in ogni momento, così come l'OdV, per motivi particolarmente gravi ed urgenti, potrà richiedere di essere sentito dalla Direzione generale o dal CdA.

Gli incontri tra l'OdV e gli Organi sopra citati dovranno essere oggetto di verbale.

7.8 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

Inoltre, i componenti dell'Organismo si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed in particolare in conformità al Regolamento UE 2016/679 ("Regolamento generale sulla protezione dei dati" - GDPR).

8. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali ed al personale della Società mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico o in via telematica, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale ed affissione in luogo accessibile a tutti.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso, per ciò che concerne gli aspetti per essi rilevanti è resa disponibile sul sito internet della Società.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento, per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinare prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Starplastick S.r.l. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

- **Legalità**: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione: i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, e procedure attuative del Modello; ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- **Complementarietà**: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;
- **Pubblicità**: massima e adeguata pubblicità, per i lavoratori attraverso l'affissione in luogo accessibile a tutti (ad esempio bacheca aziendale), mediante la consegna a mani o via e-mail e la pubblicazione nell'Intranet aziendale, per le terze parti tramite pubblicazione sul sito internet aziendale;
- **Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, non solo con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, ma anche con la contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.);
- **Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

- **Tipicità**: La condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e quello posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- **Tempestività**: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.);
- **Rilevanza del tentativo di violazione**: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

Il sistema sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione per i dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate e specifiche.

9.2 Soggetti destinatari

I soggetti passibili sono suddivisi in quattro differenti categorie:

- dipendenti (impiegati, quadri e operai);
- dirigenti;
- componenti degli organi (Amministratori, Sindaci e membri OdV);
- terze parti (fornitori, agenti, consulenti, partner commerciali ecc.).

9.3 Comportamenti sanzionabili

L'attribuzione di una violazione ad uno dei soggetti di cui al paragrafo precedente – a prescindere dalla circostanza che tale comportamento integri un illecito da cui scaturisca un procedimento penale a carico della società – costituisce circostanza legittimante l'applicazione del sistema sanzionatorio. A tal fine, costituiscono comportamenti rilevanti l'inosservanza:

- dei principi e degli obblighi previsti da Codice Etico;
- delle disposizioni previste in ottica penal-preventiva dal Modello (parte generale e parti speciali) e dai protocolli integrati;

- degli obblighi generali di segnalazione, degli specifici obblighi informativi e del più generale dovere di massima collaborazione con l'OdV nell'esercizio delle sue funzioni di vigilanza e controllo;
- per gli apicali, degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7 comma 1 del decreto e all'art. 2392 c.c., nonché per il mancato tempestivo intervento per eliminare violazione del Modello e/o impedire la realizzazione di reati presupposto.

9.4 Le sanzioni

9.4.1. Sanzioni per i dipendenti (quadri, impiegati ed operai)

Il Modello costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) ai propri dipendenti e, conseguentemente, il mancato rispetto degli stessi ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tale, può comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

In applicazione di quanto sopra, le infrazioni al Modello da parte del lavoratore dipendente possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino all'importo di 3 ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni saranno irrogate secondo le disposizioni della Procedura PR231 – 02 Provvedimenti disciplinari.

Le sanzioni di seguito esposte, accertate per tutti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai CCNL di riferimento, saranno applicate all'interno della Società come segue:

Tipologia	Comportamento rilevante ex Modello 231
Diffida (documentata per iscritto)	a) Comportamenti che in considerazione della loro scarsa rilevanza ai fini della commissione delle ipotesi delittuose previste dal D. Lgs 231/01, non richiedono l'erogazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL
Rimprovero verbale (documentato per iscritto)	a) Prima infrazione, valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia, alle direttive previste dal Modello 231, dal Codice etico e dal sistema di regole interno (regolamenti, procedure, linee guida, istruzioni di lavoro) b) Prima violazione, valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia, degli obblighi informativi generali e di incondizionata collaborazione con l'OdV
Rimprovero scritto	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il rimprovero verbale nell'arco dei due anni b) Prima infrazione, volontaria e/o in accordo con altri, alle direttive previste dal Modello 231, dal Codice etico e dal sistema di regole interne (regolamenti, procedure, linee guida, istruzioni di lavoro) c) Prima violazione, volontaria e/o in accordo con altri, degli obblighi informativi generali e di incondizionata collaborazione con l'OdV così come previsto dal par. 7.5 d) Prima infrazione agli obblighi di segnalazione nei confronti dell'OdV previsti da specifici flussi informativi di cui al par. 7.5.1 (applicabile solo alle figure responsabili dei flussi) e) Prima infrazione dei doveri imposti dalla procedura di Whistleblowing f) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone (ovvero che abbia determinato situazioni di "quasi incidente")
Multa fino all'importo di 3 ore	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il rimprovero scritto nell'arco dei due anni b) Violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante c) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative

	disposizioni emanate dall'azienda, ove ne sia derivato danno lieve alle persone d) Segnalazione all'OdV ingiuriosa, diffamatoria ovvero palesemente in malafede e) Violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
Sospensione dal servizio e dallo stipendio (per un periodo fino a tre giorni)	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con la multa nell'arco dei due anni b) Comportamenti (anche non contestati precedentemente) diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica (tentativo) c) Infrazioni alle disposizioni in materia di sicurezza ovvero agli obblighi di controllo e verifica dell'altrui operato che abbiano comportato lesioni gravi, gravissime od omicidio colposo d) Omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi
Licenziamento	a) Inosservanza del modello con contestuale consumazione del reato da cui sia derivata apertura di procedimento penale nei confronti della società indipendentemente dall'applicazione di eventuali misure interdittive cautelare contro la società ovvero anche in caso di processo conclusosi con proscioglimento della società b) Sia recidivo in almeno due provvedimenti di sospensione in due anni

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.
L'eventuale sanzione, a seguito dell'istruttoria effettuata in collaborazione con l'OdV ed a completamento dell'iter previsto dall'apposita procedura, dovrà essere applicata direttamente dalla Società.

9.5 Sanzioni per i dirigenti (se previsti)

Sebbene le disposizioni di cui all'art. 7, Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") non trovino applicazione per i Dirigenti, è opportuno prevedere le stesse metodologie di contestazione e addebito previste dalla sopra citata disposizione normativa.
Le sanzioni individuate sono:

a) il rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni e/o la revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
d) il licenziamento per inadempimento degli obblighi del prestatore di lavoro (nella fattispecie quelli del Modello e/o del Codice Etico);
e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del Codice Civile.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente aziendale sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.
In ogni caso, la Società potrà sospendere cautelativamente il Dirigente dalla prestazione lavorativa, fino al momento della comminazione della eventuale sanzione.
Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

9.6 Sanzioni per i componenti degli Organi (CdA e OdV)

In caso di violazione da parte dei componenti degli Organi Sociali possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale, in caso di violazione non grave;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione sia grave e tale da ledere la fiducia nei suoi confronti, la Presidenza convoca la Direzione, proponendo la revoca dalla carica.

9.7 Sanzioni nei confronti dei terzi (collaboratori, lavoratori autonomi, consulenti, fornitori)

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice Etico da parte dei soggetti terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

a) Per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze lievi, sarà applicata la sanzione della diffida;
b) Per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanza più gravi, se da esse deriva pregiudizio alla normale attività aziendale, nonché per le violazioni di cui al punto a) se recidivanti, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale, a seconda della gravità della violazione;
c) Per le violazioni idonee ad integrare la materialità di uno dei reati indicati nel Modello e comunque per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello, che determinino un danno patrimoniale alla Società o la espongano ad una

situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, sarà applicata la sanzione della penale ovvero quella della risoluzione;

d) Per le violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati indicati nel Modello o comunque idonee ad ingenerare il pericolo che sia contesta la responsabilità della Società o comunque per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello, tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto contrattuale, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

9.8 Criteri di applicazione delle sanzioni

Fatto salvo quanto già disciplinato dal CCNL applicato e dalle normative in materia, nei singoli casi, le sanzioni verranno applicate in proporzione ai seguenti criteri di carattere generale:

a) elemento soggettivo della condotta;
b) rilevanza degli obblighi violati;
c) entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la società, per i dipendenti o per i portatori di interesse della stessa società;
d) tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
e) livello di responsabilità, autonomia lavorativa e gerarchia organizzativa;
f) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.
L'eventuale erogazione della sanzione, prescindendo dall'instaurazione del procedimento penale e/o dall'esito dello stesso, dovrà essere tempestiva, equa e verificata nella sua reale applicazione.

9.9 Procedimento di irrogazione delle sanzioni

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale/subordinato, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo (o al Responsabile del Personale nel caso sia contestato ad un dipendente) una relazione contenente:

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

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo (o il Responsabile del personale nel caso sia contestato ad un dipendente) convoca l'Organismo ed il soggetto apicale/subordinato a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

L'Organo Amministrativo (o il Responsabile del Personale nel caso sia contestato ad un dipendente), sulla scorta degli elementi acquisiti, valuta la condotta contestata ed eventualmente determina la sanzione da applicare.

Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore sia tale da ledere, far venir meno o compromettere la fiducia della Società nei confronti dello stesso, l'Organo Amministrativo, a norma degli artt. 2392 ss. c.c., convoca l'Assemblea, proponendo gli opportuni provvedimenti, ai sensi dell'art. 2383 co. 3 c.c.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura dell'Organo Amministrativo, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda l'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi, dopo aver ricevuto la relazione dall'OdV, il Presidente del CdA si pronuncia in ordine alla contestazione della violazione. Questi invia quindi al soggetto interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto. Entro i successivi 10 giorni dalla ricezione, il terzo può presentare le proprie deduzioni. L'eventuale provvedimento di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Presidente del CdA (o un suo delegato), che provvede anche all'applicazione della sanzione stessa.

Se il Presidente del CdA decide di non irrogare alcuna sanzione è tenuto a motivarne la ragione.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicato.

10. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO

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

I. modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
II. cambiamenti delle aree di business;
III. modifiche normative;
IV. risultanze dei controlli;
V. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e pubblicate sulla rete intranet aziendale nonché sul sito internet e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.