

# **NALCO ITALIANA S.R.L.**

---

## ***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001***

---

**Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2024**

# INDICE

---

## **PARTE GENERALE**

1. **IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**
  - 1.1 **Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti**
  - 1.2 **Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni**
  - 1.3 **Criteri di imputazione della responsabilità all'ente**
  - 1.4 **Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo**
  - 1.5 **I reati commessi all'estero**
  - 1.6 **Le sanzioni**
  - 1.7 **Le vicende modificative dell'ente**
2. **NALCO ITALIANA: LA SOCIETÀ E IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA STESSA**
  - 2.1 **Nalco Italiana – la Società**
  - 2.2 **Finalità del Modello di Nalco Italiana**
  - 2.3 **Modello, Codice Etico e Procedure**
  - 2.4 **Metodologia di predisposizione del Modello di Nalco Italiana**
  - 2.5 **Struttura del Modello e reati rilevanti per Nalco Italiana**
  - 2.6 **Modifiche ed aggiornamento del Modello**
  - 2.7 **Destinatari del Modello**
3. **ORGANISMO DI VIGILANZA**
  - 3.1 **Funzione**
  - 3.2 **Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza**
  - 3.3 **Requisiti di eleggibilità**
  - 3.4 **Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso**
  - 3.5 **Attività e poteri**
  - 3.6 **Attività di reporting da parte dell'OdV**
  - 3.7 **Flussi informativi verso l'OdV**
4. **WHISTLEBLOWING**
  - 4.1 **Il dato normativo**
  - 4.2 **Le segnalazioni**
  - 4.3 **I canali di segnalazione interna**
  - 4.4 **Il canale di segnalazione esterna all'ANAC**
  - 4.5 **Divulgazioni pubbliche**
- 4.6 **Principi fondamentali**
5. **PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI**

6. **SISTEMA DISCIPLINARE**
  - 6.1. Principi generali
  - 6.2. Presupposti
  - 6.3. Misure nei confronti dei dipendenti
  - 6.4. Misure nei confronti dei dirigenti
  - 6.5. Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo e/o del Collegio Sindacale della Società
  - 6.6. Misure nei confronti di Soggetti Terzi
  - 6.7. Sanzioni disciplinari "Whistleblowing"
7. **COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE – DIFFUSIONE DEL MODELLO**

## **PARTE SPECIALE**

### **INTRODUZIONE**

- A. **REATI COMMESSI NEL RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 DEL DECRETO)**
  - A.1. Premessa
  - A.2. Reati applicabili
  - A.3. Attività sensibili
  - A.4. Protocolli generali di prevenzione
  - A.5. Protocolli specifici di prevenzione
  - A.6. Presidi adottati dalla Società
  - A.7. Flussi informativi verso l'OdV
- B. **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1 DEL DECRETO)**
  - B.1. Reati applicabili
  - B.2. Attività sensibili e protocolli di prevenzione
  - B.3. Presidi adottati dalla Società
  - B.4. Flussi informativi verso l'OdV
- C. **REATI SOCIETARI (ART. 25-TER DEL DECRETO)**
  - C.1. Reati applicabili
  - C.2. Attività sensibili
  - C.2 - bis. Focus sui delitti di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione
  - C.3. Protocolli generali di prevenzione
  - C.4. Protocolli specifici di prevenzione
  - C.5. Presidi adottati dalla Società
  - C.6. Flussi informativi verso l'OdV
- D. **RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTO-RICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES DEL DECRETO)**

- D.1. Reati applicabili
- D.2. Attività sensibili
- D.3. Protocolli generali di prevenzione
- D.4. Protocolli specifici di prevenzione
- D.5. Presidi adottati dalla Società
- D.6. Flussi informativi verso l'OdV

**E. REATI TRIBUTARI (ART. 25 – QUINQUAGESIMUS DECIES DEL DECRETO)**

- E.1. Reati applicabili
- E.2. Attività sensibili
- E.3. Protocolli generali di prevenzione
- E.4. Protocolli specifici di prevenzione
- E.5. Presidi adottati dalla Società
- E.6. Flussi informativi verso l'OdV

**F. OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO)**

- F.1. Reati applicabili
- F.2. Principali soggetti interessati dalla normativa sulla tutela della sicurezza, dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro
- F.3. La normativa a tutela della sicurezza, dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro: le misure generali di tutela
- F.4. Obblighi non delegabili del Datore di Lavoro
- F.5. Ulteriori obblighi
- F.6. Obblighi dei preposti
- F.7. Obblighi dei lavoratori
- F.8. Obblighi del Medico Competente
- F.9. Il Servizio di Prevenzione e Protezione e suoi compiti
- F.10. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- F.11. La delega di funzioni
- F.12. Attività sensibili
- F.13. Principi generali di comportamento
- F.14. Protocolli specifici di prevenzione
- F.15. Presidi adottati dalla Società
- F.16. Flussi informativi verso l'OdV

## PRINCIPALI DEFINIZIONI UTILIZZATE NEL TESTO:

- **Codice Etico:** il codice etico applicabile alle società appartenenti al Gruppo Ecolab e dunque anche alla Società.
- **Decreto o D. Lgs. 231/2001:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Destinatari:** coloro ai quali si applica il presente Modello, come *infra* definito, ossia i Soggetti Apicali, i Soggetti Subordinati e i Soggetti Terzi.
- **Funzioni:** indica le funzioni della Società o di società appartenenti al Gruppo Ecolab, che operano in seno alla Società o a suo beneficio.
- **Gruppo o Gruppo Ecolab:** il gruppo di cui fa parte Nalco Italiana.
- **Modello o Modello Organizzativo:** il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato da Nalco Italiana.
- **Nalco Italiana o la Società:** Nalco Italiana S.r.l., con sede legale in Via Trento 26– 20871, Vimercate (MB).
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **Presidi:** le procedure e/o le regole di comportamento adottate dalla Società per prevenire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001.
- **Soggetti Apicali:** i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Nalco Italiana nonché i soggetti appartenenti ad altre società del Gruppo Ecolab che rivestono ruoli di direzione e/o gestione delle Funzioni coinvolte nelle attività riguardanti Nalco Italiana.
- **Soggetti Subordinati:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali.
- **Soggetti Terzi:** i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i legali, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i clienti e i fornitori e in generale chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società e/o agisca nel suo interesse o a suo vantaggio.

# PARTE GENERALE

---

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

### **1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti**

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il D. Lgs. 231/2001, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito collettivamente riferiti come "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il Legislatore ha individuato diverse tipologie di reato che possono essere commesse nell'interesse o a vantaggio dell'ente da persone fisiche ad esso riconducibili. Dal legame tra persona fisica ed ente e dal legame tra reato ed interesse/vantaggio dell'ente deriva una responsabilità diretta di quest'ultimo, tramite un particolare sistema sanzionatorio indipendente e parallelo a quello comunque applicabile alla persona fisica. La norma determina un forte elemento di discontinuità nell'ordinamento giuridico italiano in quanto, fino al 2001, non erano previste forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi chiamati, eventualmente, a rispondere in via solidale delle sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli Enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa in esame non è, invece, applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici ed agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, quali, a titolo esemplificativo, i partiti politici ed i sindacati.

La normativa si intende applicabile anche alle persone giuridiche estere aventi sede nel territorio del nostro Paese come, peraltro, confermato dalla giurisprudenza che ha riaffermato, in base al principio di territorialità, la giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri con sede in Italia.

La natura di questa forma di responsabilità dell'ente è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che coniuga aspetti del sistema penale e di quello amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è quello tipico del processo penale; l'autorità competente a contestare l'illecito, infatti, è il pubblico ministero, mentre è il giudice penale ad irrogare la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che

commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore dell'illecito o quest'ultimo si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

## 1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

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

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

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)<sup>1</sup>;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)<sup>2</sup>;
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)<sup>3</sup>;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)<sup>4</sup>;

---

1 L'art. 25 è stato modificato dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (cd. Legge Spazzacorrotti), in vigore dal 31 gennaio 2019. A seguito dell'entrata in vigore della Legge in questione, il novero dei reati presupposto del D. Lgs. 231/2001 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione al comma 1 del reato di "traffico di influenze illecite" (art. 346bis c.p.), a sua volta interessato da un'importante riforma sia in termini di estensione del perimetro della fattispecie sia in termini di inasprimento della pena che dalla reclusione da uno a tre anni passa alla reclusione da uno a quattro anni e sei mesi. Inoltre è stata inasprita, al comma 5 dell'art. 25, la sanzione interdittiva prevista per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25, ossia per i reati di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione propria. La sanzione interdittiva sarà "non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni" ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero "non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni" ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale, derogando pertanto al disposto generale di cui all'art. 13 del Decreto che sancisce la durata massima della sanzione interdittiva in due anni. Il nuovo comma 5-bis ha introdotto una sanzione interdittiva attenuata ("non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni") in relazione ai pocanzi menzionati reati commessi contro la PA, nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 24 è stato modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 75/2020, denominato "Attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale". Tale intervento ha comportato (i) la modifica della rubrica dell'art. 24 in "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture"; (ii) l'introduzione dell'art. 356 c.p., frode nelle pubbliche forniture, tra le fattispecie rilevanti ai sensi del comma 1 dell'art. 24, oltre che l'introduzione delle parole "o dell'Unione Europea" dopo le parole "ente pubblico" (iii) e l'aggiunta all'art. 24 del comma 2 bis, il quale prevede che "si applicano all'ente le sanzioni previste ai commi precedenti in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898" ovvero l'esposizione di dati o notizie falsi, per conseguire indebitamente per sé o per altri, aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo Europeo Agricolo di garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo sviluppo rurale.

L'art. 24 è stato da ultimo modificato dal D.L. 105/2023, convertito in Legge 137/2023, il quale ha ampliato il perimetro di applicazione delle sanzioni di cui all'art. 24, anche nel caso in cui vengano commessi taluno dei reati di cui all'art. 353 (turbata libertà degli incanti) e 353-bis (turbata libertà nella scelta del contraente) c.p..

L'art. 25 è stato modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 75/2020. Tale intervento ha comportato la modifica della rubrica dell'art. 25 in "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio" e l'introduzione al comma 1 dell'art. 25 del seguente periodo "la medesima sanzione si applica, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 314 (Peculato), primo comma, e 316 (Peculato mediante profitto dell'errore altrui) e 323 (Abuso d'ufficio) del codice penale".

2 L'art. 24-bis è stato modificato dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133, legge di conversione del D. L. 21 settembre 2019, n. 105 recante "disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica", convertito con Legge 18 novembre 2019, n. 133. La Legge richiamata dispone che all'art. 24-bis, comma 3, del D. Lgs. 231 del 2001 si aggiunga il richiamo ai "delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105".

3 Modificati dalla Legge n. 236 dell'11 dicembre 2016.

4 Il Decreto Legislativo del 21 giugno 2016, n. 125 "Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI. (16G00136)" pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 12/07/2016, ha modificato due fattispecie relative ai delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo richiamate dal D. Lgs. 231/2001: (i) Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concreto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); (ii) 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.).



- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1)<sup>5</sup>;
- reati societari, fra cui il reato di corruzione fra privati (art. 25 ter)<sup>6</sup>;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinques)<sup>7</sup>;
- abusi di mercato (art. 25 sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)<sup>8</sup>;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);

5 In data 11 gennaio 2024, è entrata in vigore la Legge n. 206/2023, recante "Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy". Il provvedimento amplia l'ambito di applicazione del reato di cui all'art. 517 c.p. ("Vendita di prodotti industriali con segni mendaci"), già reato presupposto ex art. 25-bis.1 del Decreto, estendendo la punibilità anche alla condotta di colui che, consapevolmente, detiene il prodotto contraffatto per la vendita (i.e. lo spedizioniere, il trasportatore, l'intermediario, il magazzinoere)

6 I reati societari in parola includono, inter alia, i reati di false comunicazioni sociali e di false comunicazioni sociali delle società quotate (artt. 2621, 2621-bis e 2622 c.c.) così come modificati dalla legge n. 69/2015.

Il D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30/03/2017, ha dato attuazione alla decisione quadro 2003/568/GAI in tema di lotta alla corruzione nel settore privato, modificando la formulazione del reato di corruzione tra privati (comprendendo tra i soggetti punibili anche quanti all'interno degli enti svolgono attività lavorativa con funzioni direttive; prevedendo quali condotte sanzionabili la dazione e la sollecitazione della corresponsione di denaro o altra utilità) ed introducendo la fattispecie delittuosa dell'istigazione alla corruzione (art. 2635-bis c.c.), inasprendo altresì le sanzioni pecuniarie ed introducendo sanzioni interdittive. La Legge 3/2019 ha peraltro abrogato la procedibilità a querela del reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. così come del reato di istigazione alla corruzione fra privati (art. 2635-bis c.c.), richiamati dall'art. 25-ter del Decreto, introducendo la procedibilità d'ufficio.

Tale fattispecie di reato è stata, da ultimo, modificata dal D. Lgs. 19/2023 che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) n. 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la Direttiva (UE) n. 2017/1132 in materia di trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere. In particolare, il citato Decreto trova applicazione rispetto alle operazioni transfrontaliere e internazionali nell'ambito delle quali – alla data del 3 luglio 2023 – nessuna delle società partecipanti ha pubblicato il relativo progetto, abrogando, a partire dal medesimo momento, la disciplina previgente. L'art. 54 del Decreto introduce il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare, che punisce chiunque, al fine di fare apparire adempite le condizioni per il rilascio del certificato preliminare, forma documenti in tutto o in parte falsi, altera documenti veri, rende dichiarazioni false oppure omette informazioni rilevanti.

7 Il 6 aprile 2014 è entrato in vigore il D. Lgs. 39/2014, emanato in attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che ha, tra l'altro, introdotto alcune significative modifiche nel D. Lgs. 231/2001 per le fattispecie incriminatrici poste a presidio del sano sviluppo e della sessualità dei minori, che trovano spazio, accanto ad altri delitti contro la personalità individuale, all'interno dell'art. 25-quinques del medesimo D. Lgs. 231/2001. La nuova norma, infatti, incrementa il novero delle circostanze aggravanti previste per tali tipologie di illecito dall'art. 602-ter del codice penale, e prevede che la pena prevista dagli articoli 600-bis [Prostituzione minorile], 600-ter [Pornografia minorile], 600-quater [Detenzione di materiale pornografico], 600-quater.1. [Pornografia virtuale] e 600-quinques [Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile] sia aumentata nel caso in cui il reato sia commesso da più persone riunite, sia commesso da persona che appartenente ad un'associazione per delinquere al fine di agevolare l'attività o sia commesso con violenze gravi o provochi, a causa della reiterazione delle condotte, un grave pregiudizio per il minore. È previsto inoltre un incremento di pena in misura non eccedente i due terzi nei casi in cui i reati prima richiamati siano compiuti con l'utilizzo di mezzi atti ad impedire l'identificazione dei dati di accesso alle reti telematiche. Oltre a tali novazioni, il D. Lgs. 39/2014 estende l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ad un ulteriore fattispecie incriminatrice ed introduce nuovi obblighi sanzionabili a carico dei datori di lavoro. L'art. 3 prevede infatti che "al comma 1, lettera c), dell'articolo 25-quinques del D. Lgs. 231/2001, dopo le parole «600-quater.1.» sono inserite le seguenti: «nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies»". Si tratta del reato di adescamento di minorenni che punisce con la reclusione da uno a tre anni l'adescamento di un soggetto di età inferiore ai 16 anni al fine di commettere uno dei fatti previsti e puniti dalle fattispecie incriminatrici poste a tutela della sessualità dei minorenni. A norma dell'art. 609-undecies c.p. "per adescamento si intende qualsiasi atto volto a carpire la fiducia del minore attraverso artifici, lusinghe o minacce posti in essere anche mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione". Con la Legge 29 ottobre 2016 n. 199 è stata altresì inserita tra le fattispecie di reato di cui al presente articolo la c.d. "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" ("caporalato") di cui all'art. 603-bis c.p., il quale punisce con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da Euro 500 ad Euro 1.000 per ogni lavoratore reclutato chiunque recluti manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori e chi utilizzi, assuma o impieghi manodopera, anche mediante l'anzidetta attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

8 L'art. 25 – septies è stato successivamente modificato dall'art. 300, co. 1, D. Lgs. 21/2008. Si segnala che gli artt. 589 e 590 c.p. "Omicidio colposo" e "Lesioni colpose" sono stati recentemente modificati dalla L. 11 gennaio 2018, n. 3, a decorrere dal 15 febbraio 2018. In questo senso è stato inserito il seguente comma dall'art. 12, comma 2 della predetta legge: "Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni".

- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1);<sup>9</sup>
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies);
- reati ambientali (art. 25 undecies)<sup>10</sup>;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)<sup>11</sup>;
- reato di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)<sup>12</sup>;
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n.146);

9 Tale previsione è stata inserita nel novero dei reati-presupposto ai sensi del Decreto dall'art. 3 del D. Lgs. 184/2021 Il citato D. Lgs. n. 184/2021 ha operato alcune modifiche al Codice Penale e, segnatamente, ha: introdotto il nuovo art. 493-quater, ai sensi del quale viene sanzionata (con la reclusione fino a 2 anni e la multa fino ad Euro 1.000,00) la detenzione e la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dal denaro contante; integrato il reato di frode informatica di cui all'art. 640-ter, introducendo una nuova circostanza aggravante che si concretizza ogni qualvolta l'alterazione di un sistema informatico determini un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale; operato una modifica nella formulazione dell'art. 493-ter, relativo all'indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (le parole "carte di credito o di pagamento ovvero qualsiasi altro documento" sono state sostituite da "strumenti di pagamento immateriali, carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro strumento o documento").

L'articolo 25.octies.1 del Decreto è stato, da ultimo, modificato dal D.L. n. 105/2023 convertito in Legge n. 137/2023, il quale ha, in primo luogo, modificato la rubrica dell'articolo introducendo la dicitura "e trasferimento fraudolento di valori" e, in secondo luogo, ha inserito, dopo il comma 2, il comma 2-bis "In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 512-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote".

10 Detti reati comprendono le fattispecie di cui all'art. 2 del D. Lgs. 121/2011 e all'art. 1 della Legge n. 68 del 22 maggio 2015, tra cui il delitto di inquinamento ambientale ed il delitto di disastro ambientale. Il D.Lgs. 21/2018 ha abrogato l'art. 260 D.Lgs. 152/2006, introducendo il nuovo reato di "attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti" di cui all'art. 452quaterdecies c.p.. Come precisato nelle disposizioni transitorie del citato D.Lgs., il richiamo all'art. 260 D.Lgs. 152/2006 operato dall'art. 25undecies del D.Lgs. 231/2001 deve intendersi riferito al nuovo art. 452quaterdecies c.p. Peraltro, il D.L. 135/2018, convertito in L. 11 febbraio 2019, n. 12, ha soppresso il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'art. 188ter D.Lgs. 152/2006. In forza del dettato normativo il Ministero dell'ambiente ha provveduto all'introduzione di un "registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti", che tuttavia non è ancora operativo. Medio tempore ai soggetti tenuti ad effettuare la tracciabilità dei rifiuti mediante SISTRI (e ora mediante il registro elettronico) è imposto il rispetto degli adempimenti di cui al D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 nella versione ante modifica ad opera del D.lgs. 205/2010; segnatamente, la tracciabilità dei rifiuti dovrà essere garantita mediante l'utilizzo del sistema tradizionale "cartaceo", ferma restando la possibilità di avvalersi delle modalità di trasmissione dati "digitali" previste dall'Art. 194-bis del D.lgs. 152/2006.

Al momento, le sanzioni applicabili in caso di violazioni commesse dal 1 gennaio 2019 sono quindi quelle previste dall'Art. 258 del predetto D.lgs. (nel testo previgente alle modifiche apportate dal D.lgs. 205/2010) e non più quelle imposte dall'Art. 260 bis del medesimo D.lgs., che risultano implicitamente abrogate poiché senso latu "accessorie" alla norma relativa al SISTRI. Ciò incide sul perimetro dei reati presupposto di cui all'art. 25undecies del Decreto in quanto non è da ritenersi più applicabile il riferimento all'art. 260bis D.Lgs. 152/2006. Tuttavia, il testo del Decreto Legislativo 231/2001 non è ancora stato aggiornato in relazione a quanto sopra esposto.

11 L'articolo 25 duodecies è stato modificato dall'art. 30, comma 4, della legge n. 161/2017. Tale modifica ha comportato l'aggiunta all'art. 25 duodecies dei commi 1 bis, 1 ter e 1 quater; tali commi richiamano i reati descritti dall'art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del testo unico di cui al D.lgs. 286/1998 e ss.mm.ii..

12 L'art. 25 – terdecies è stato inserito dalla L. n. 167/2017, pubblicata in GU il 27 novembre 2017al Capo II ("Disposizioni in materia di giustizia e sicurezza"), art. 5, comma 2 ("Disposizioni per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale – Caso EU Pilot 8184/15/JUST"). Tale reato presupposto prevede che i delitti a cui si fa rimando puniscano i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini commessi al genocidio, dei crimini contro l'umanità o dei crimini di guerra. In tale contesto, si segnala che il 22 marzo 2018 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo 1 marzo 2018, n. 21 recante "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale". Il decreto mira a realizzare una razionalizzazione della normativa penale al fine di renderla maggiormente conoscibile e ad evitare una caotica produzione legislativa di settore. A tal fine il decreto introduce il principio della "riserva di codice", in base al quale le disposizioni che prevedono reati possono essere introdotte nell'ordinamento solo se modificano il codice penale o se inserite in leggi organiche. In base a questo principio il decreto ha abrogato alcune fattispecie previste da leggi speciali, tra cui i reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 3 della legge 654/1975) e il reato di attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del d.lgs 152/2006), entrambi richiamati nell'elenco dei reati presupposto del decreto 231 mediante rinvio alle norme indicate (art. 25 terdecies e art 25 undecies). Le disposizioni non rimangono prive di un rilievo penale dal momento che le medesime fattispecie sono state introdotte nel codice penale, rispettivamente, all'art. 604 bis c.p. (reati di Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa) e all'art. 452 quaterdecies c.p. (reato di Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti). Con una disposizione di coordinamento il decreto prevede che i richiami alle disposizioni abrogate si intendono riferiti alle nuove norme del codice penale. Ne consegue che rimane ferma la responsabilità ex 231 per i reati suindicati.

- frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)<sup>13</sup>;
- vendita illecita di titoli di accesso alle manifestazioni sportive (art. 1-sexies D.L. 24 febbraio 2003, n. 28)<sup>14</sup>;
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)<sup>15</sup>;
- contrabbando (art. 25 sexesdecies)<sup>16</sup>;
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)<sup>17</sup>;
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies)<sup>18</sup>;

l'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 2.5 della presente Parte Generale.

### 1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

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

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

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o

<sup>13</sup> L'art. 25 – quaterdecies è stato inserito dall'art. 5 L. n. 3/2019 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014"), pubblicata in GU il 16 maggio 2019. L'articolo 25 – quaterdecies richiama la commissione dei reati di cui agli articoli 1 (frode in competizioni sportive) e 4 (esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa) della L. n. 401/1989.

<sup>14</sup> L'art. 1 – sexes del D.l. 28/2003 è stato modificato dal D.l. 53/2019, convertito dalla L. n. 77/2019. Tale modifica, oltre che interessare il comma 1 dell'articolo, ha contestualmente inserito il comma 1-bis, il quale afferma che "le disposizioni del comma 1, primo e secondo periodo, si applicano anche ai soggetti di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 231/01".

<sup>15</sup> Articolo introdotto dall'art. 39, comma 2 del Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124 e successivamente modificato dalla legge di conversione 19 dicembre 2019, n. 157. L'articolo 25 quinquiesdecies richiama i delitti previsti dall'art. 2 e ss. del D. Lgs. 74/2000 e ovvero: il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (di cui all'art. 2, comma 1 e comma 2-bis) per il quale sono previste sanzioni pecuniarie diverse qualora l'ammontare degli elementi passivi fittizi sia superiore o inferiore ad Euro 100.000; il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (di cui all'art. 3); il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (di cui all'art. 8, comma 1 e comma 2-bis), per il quale sono previste sanzioni pecuniarie diverse qualora l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti, per periodo di imposta, sia superiore o inferiore ad Euro 100.000; il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili (di cui all'art. 10) e il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (di cui all'art. 11). L'art. 25 quinquiesdecies è stato successivamente modificato dall'art. 5, comma 1 lett. c) del D.Lgs. 75/2020, denominato "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale", avente ad oggetto il recepimento della c.d. Direttiva PIF. Tale modifica ha introdotto all'interno del perimetro dei reati rilevanti ai sensi del Decreto le fattispecie di cui all'art. 4 del D. Lgs. 74/2000, dichiarazione infedele, all'art. 5 del D. Lgs. 74/2000, omessa dichiarazione e all'art. 10 quater del D. Lgs. 74/2000, indebita compensazione; la rilevanza di tali reati ai sensi del Decreto è inoltre subordinata alla loro commissione "nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro".

<sup>16</sup> L'art. 5, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 75/2020 ha introdotto all'interno del Decreto l'art. 25-sexiesdecies, il quale introduce nel novero dei reati presupposto ai sensi del Decreto i reati di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia doganale).

<sup>17</sup> Tale fattispecie è stata inserita nel novero dei reati-presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 tramite l'emanazione della Legge n. 22/2022, a decorrere dal 23 marzo 2022. L'art. 25-septiesdecies introduce nel novero dei reati presupposto ai sensi del Decreto i seguenti reati: art. 518-bis c.p. (Furto di beni culturali); art. 518-ter c.p. (Appropriazione indebita di beni culturali); art. 518-quater c.p. (Ricettazione di beni culturali); art. 518-octies c.p. (Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali); art. 518-novies (Violazioni in materia di alienazione di beni culturali); art. 518-decies c.p. (Importazione illecita di beni culturali); art. 518-undecies c.p. (Uscita o esportazione illecite di beni culturali); art. 518-duodecies c.p. (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici); art. 518-quaterdecies c.p. (Contraffazione di opere d'arte).

<sup>18</sup> Tale articolo è stato inserito inserito dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 22/2022, a decorrere dal 23 marzo 2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima legge. L'art. 25-duodevicies introduce nel novero dei reati presupposto ai sensi del Decreto i reati di cui agli artt. 518-sexies c.p. (Riciclaggio di beni culturali) e 518-terdecies c.p. (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono anche i promotori, i consulenti e i partner, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

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

Secondo il più recente orientamento della Corte di Cassazione (Cass. Pen., 12 luglio 2023, n. 39129), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma come alternativi e concorrenti, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile *ex ante* (al momento della commissione del fatto secondo un metro di giudizio soggettivo e consistente nella proiezione finalistica volta a far conseguire all'ente un profitto indipendentemente dall'effettiva realizzazione dello stesso), mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, valutabile *ex post* (sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito, da valutare avendo come termine di riferimento la condotta e non l'evento e consistente nel concreto vantaggio derivato all'ente dal reato. La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (Ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga

anche funzionalmente alla stessa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra che:

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

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

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

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;

- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

### **1.5. I reati commessi all'estero**

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero<sup>19</sup>;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

### **1.6. Le sanzioni**

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

- *sanzione pecuniaria*: è definita dagli articoli 10, 11 e 12 del Decreto ed è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece

---

19 La Legge 3/2019 ha modificato gli artt. 9 e 10 del Codice Penale eliminando la necessità della richiesta del Ministro della Giustizia o dell'istanza/querela della persona offesa in ipotesi di commissione all'estero della maggior parte dei reati contro la Pubblica Amministrazione, rispettivamente dal cittadino o dallo straniero. Tali reati sono pertanto procedibili d'ufficio. Detta modifica ha rilievo anche sulla procedibilità nei confronti dell'ente dal momento che tali disposizioni sono richiamate dall'art 4 in questione.

stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; la sanzione, infine, può essere ridotta della metà, come previsto dall'art. 12 del Decreto, e comunque non può essere superiore ad Euro 103.291,00 qualora:

- i. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- ii. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Inoltre, la sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- i. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ii. è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

Nel caso in cui dovessero concorrere entrambe le condizioni da ultimo esposte la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

- *sanzioni interdittive*: sono disciplinate dagli articoli 13, 14, 16 e 17 del Decreto e si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni in via generale ai sensi dell'art. 13 del Decreto, ma che nel caso di commissione dei reati di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione propria, è inasprita e sarà *“non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni”* ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero *“non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni”* ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e

controllo del soggetto apicale. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Peraltro, nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'ente abbia tenuto "condotte collaborative" la sanzione interdittiva avrà una durata inferiore, che varia dai tre mesi ai due anni (cd. istituto del ravvedimento operoso, introdotto con la Legge 3/2019, al nuovo comma 5-bis del Decreto).

- *confisca*: è disciplinata dall'art. 19 del Decreto che stabilisce che con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;
- *pubblicazione della sentenza di condanna*: è disciplinata dall'art. 18 del Decreto e può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

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

### **1.7. Le vicende modificative dell'ente**

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

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

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.



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

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

## **2. NALCO ITALIANA: LA SOCIETÀ E IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA STESSA**

### **2.1. Nalco Italiana – la Società**

Nalco Italiana, con sede legale a Vimercate (MB) ha per oggetto:

- la vendita, la commercializzazione, l'esportazione, l'importazione e, in generale, il commercio, per conto proprio ovvero quale commissionario, di sostanze chimiche di ogni sorta, nonché di prodotti e sottoprodotti da esse derivati, di ogni articolo e materia inerente alla lavorazione, alla produzione, alla distribuzione, al magazzinaggio, al carico o imbarco di detti prodotti e sottoprodotti, nonché infine di apparecchi, di macchinari e di strumenti per uso sia indipendente sia connesso con le sostanze chimiche, i prodotti e sottoprodotti di cui sopra, o anche per l'uso connesso con le sostanze delle quali essi sono ingredienti e per la preparazione e trattamento di quelle altre sostanze delle quali essi sono elementi.
- la società, inoltre, potrà vendere e fornire – anche per conto di ovvero mediante altre società del gruppo o soggetti terzi – servizi di assistenza e consulenza in relazione alle sostanze chimiche, prodotti e sottoprodotti di cui sopra, servizi di manutenzione, riparazione, installazione, assistenza e montaggio di impianti, di apparecchiature, di sistemi di automazione e controllo, inclusi a titolo esemplificativo, quelli per:
  - i. il trattamento e la depurazione delle acque e dei fluidi di processo;
  - ii. i lavaggi chimici;
  - iii. il controllo analitico di acque, fluidi di processo, rifiuti e gas;
  - iv. la manutenzione e gestione di impianti industriali e civili;
- il collocamento, immagazzinamento, trasporto, spedizione ed in genere assistenza, riguardanti ogni sorta di sostanze chimiche e i loro prodotti e sottoprodotti, nonché di ogni articolo e materia inerente

al magazzinaggio, al carico o imbarco di detti prodotti e sottoprodotti, apparecchi, macchinari, strumenti per uso sia indipendente sia connesso con le sostanze chimiche, i prodotti e i sottoprodotti di cui sopra.;

- lo svolgimento, sia direttamente, sia tramite soggetti terzi:
  - i. della fornitura, a favore di altre società del gruppo, dei servizi amministrativi, contabili, finanziari e patrimoniali in genere, nonché della gestione delle paghe e dei contributi del personale e dell'implementazione dei sistemi contabili e di controllo interno;
  - ii. del coordinamento delle attività tecnico-finanziarie tramite la gestione, per conto proprio e di altre società del gruppo, dei flussi di cassa del gruppo (cash fooling);
  - iii. della fornitura, a favore delle altre società del gruppo, di servizi legali, fiscali, di gestione del personale, inclusi i rapporti con le associazioni sindacali, pubbliche relazioni, ricerca di mercato, servizi logistici, informatici e telematici, nonché ogni altra attività di servizio consentita dalle norme vigenti;

Nalco Italiana è stata costituita il 14 giugno 1996, è interamente di proprietà di Nalco Italiana Holding S.r.l. e fa parte del Gruppo Ecolab dal 2013. A seguito dell'incorporazione del gruppo Nalco all'interno del Gruppo Ecolab, vi è stata una riorganizzazione dei compiti delle società consociate; tale riordino ha riguardato lo spostamento di alcune delle attività, che originariamente erano in capo all'unica entità Nalco Italiana, in capo alla Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. e la sottoposizione di entrambe le società, inoltre, ad un'unica proprietà identificata dalla Nalco Italiana Holding S.r.l..

Il riordino di cui sopra ha portato all'attribuzione, in capo a Nalco Italiana, della competenza per la gestione della vendita dei prodotti e servizi a marchio Nalco, in particolare legati ai brand "Nalco Water" e "Nalco Champion", sul territorio italiano e della competenza per la fornitura di servizi gestionali, amministrativi e organizzativi locali.

In particolare, vengono esercitate direttamente da Nalco Italiana le seguenti Funzioni:

- *accounting*;
- *payroll*;
- *information technology*;
- SHE.

Le restanti Funzioni di *staff* sono gestite a livello centralizzato da parte di Ecolab S.r.l. e in particolare:

- *human resources*;
- *finance*.

Si precisa che le Funzioni di cui sopra sono incaricate – direttamente o a livello di supervisione - di molteplici processi e/o attività effettuate in nome e per conto della Società, secondo il vigente schema contrattuale di prestazione di servizi infragruppo. Tale assetto operativo riflette la compenetrazione esistente a livello strategico e decisionale tra le consociate italiane del Gruppo Ecolab.

Per quanto concerne la Funzione Vendite attualmente questa è divisa in:

- a) Divisione “*Light*”: che ricomprende i settori *Automotive*, *Food&Beverage* e *Institutional*;
- b) Divisione “*Heavy/Mining*”: che ricomprende i clienti della produzione di energia, le centrali termiche, il settore manifatturiero dell’acciaio e chimico su tutto il territorio italiano;
- c) Divisione “*Paper*”: avente ad oggetto l’industria cartaria;
- d) Divisione “*Downstream*”: che ha ad oggetto la vendita di programmi di trattamento presso industrie del settore petrolifero, nell’ambito della raffinazione e dei prodotti petrolchimici.

Il coordinamento delle attività di vendita e assistenza tecnica sul territorio è affidato a vari *District Manager* (DM).

## **2.2. Finalità del Modello di Nalco Italiana**

Con riferimento all’attuazione del D. Lgs. 231/2001, al fine di garantire al meglio il rispetto delle regole di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività aziendali, il Gruppo Ecolab ha avviato un progetto di ampio respiro per l’implementazione - all’interno di ciascuna delle società italiane - di un “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” conforme alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001.

Il presente documento rappresenta, quindi, l’ulteriore tassello nel percorso di costante aggiornamento richiesto dalla normativa, ai fini del riconoscimento della validità dei modelli di organizzazione ex D. Lgs. 231/2001. Come confermato infatti dalle Linee Guida di Confindustria e ribadito ormai in modo costante dalla giurisprudenza, il tempestivo adeguamento del Modello al mutato panorama di riferimento, normativo ovvero organizzativo - societario, si pone quale requisito necessario per la concessione dell’esimente speciale di cui all’art.6 del citato Decreto.

Il Modello si prefigge di indurre i Destinatari ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la sussistenza dei rischi di commissione dei reati nell’esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, personale e societaria, delle possibili conseguenze in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di commissione di reati.

Il Modello si propone dunque le seguenti finalità:

- fornire un’adeguata informazione a coloro che agiscono per conto della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d’impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un’efficace ed efficiente organizzazione dell’attività di impresa, ponendo l’accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell’informazione interna ed esterna;

- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i Presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

### **2.3. Modello, Codice Etico e Procedure**

Il Gruppo Ecolab, di cui è parte anche Nalco Italiana, è da sempre sensibile all'esigenza che ogni attività aziendale si conformi ai valori ed alle politiche sancite all'interno del proprio Codice Etico disponibile nella versione tradotta in lingua italiana, per tutti i soggetti interessati, sul sito "Inside.Ecolab.com" e contenente i fondamentali principi cui il Gruppo da sempre si ispira, di fonte "Corporate" e perciò validi all'interno di tutto il Gruppo.

Detti principi, già contenuti nel richiamato Codice Etico sono oggetto di condivisione con i Destinatari. Ai Destinatari è pertanto richiesto di trattare ogni operazione aziendale relativa ai processi individuati come "sensibili" in conformità alle regole ed ai principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico.

Pertanto, il Modello ed i principi in esso contenuti e il Codice Etico in quanto richiamato, sono reputati strumenti compatibili e destinati ad integrarsi vicendevolmente, in quanto ispirati ai fondamentali canoni di correttezza e trasparenza cui deve informarsi l'agire societario.

In forza dell'appartenenza della Società al Gruppo Ecolab, ciascuna attività svolta all'interno della Società è regolata da specifiche procedure del Gruppo Ecolab, oltre che dalle procedure del Gruppo Nalco e dalle procedure specifiche implementate dalla Società.

### **2.4. Metodologia di predisposizione del Modello di Nalco Italiana**

Ai fini della predisposizione del Modello Organizzativo di Nalco Italiana, è stata effettuata un'indagine, condotta tramite uno specifico *risk assessment*, focalizzata sulle aree e Funzioni allo scopo di censire le principali attività/processi/infrastrutture/tecnologie presenti. Di conseguenza è stata valutata l'idoneità preventiva delle esistenti misure di contenimento (protocolli, procedure, prassi esistenti) e sono state poi analizzate le aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

Dall'appartenenza ad un unico Gruppo deriva analogamente la fruibilità di un unico database per le società ad esso afferenti, contenente le regole gestionali vigenti per tutte le consociate (procedura, policy, protocollo, regola generale e/o specifica, sia di applicazione corporate che locale), salve le specificità puntuali di Nalco Italiana.

### **2.5. Struttura del Modello e reati rilevanti per Nalco Italiana**

Il presente Modello è costituito da una parte di carattere generale ("**Parte Generale**") contenente i principi di diritto contemplati nel D. Lgs. 231/2001 ed integralmente recepiti al suo interno, a cui segue una "**Parte Speciale**" di carattere operativo, incentrata sulle maggiori aree di criticità rilevate.

Si rinvia alla Parte Speciale per il dettaglio dell'analisi inerente le singole ipotesi criminose contemplate dal D. Lgs. 231/2001 ed i rischi evidenziati nel contesto della Società. Con riferimento al novero delle aree/attività sensibili, l'analisi è stata circoscritta alle fattispecie ritenute esposte al rischio di reato, secondo un criterio probabilistico. Pertanto, sono state oggetto di trattazione le seguenti fattispecie ex D. Lgs.231/2001:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del D. Lgs. 231/2001);
- i reati societari (art. 25-*ter* del D. Lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio (art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-*quindiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/2001).

Anche per il futuro (e salve le eventuali diverse valutazioni anche in ragione del mutato contesto aziendale o dell'ampliamento dell'attività sociale), a fronte dell'analisi condotta, si è ritenuto che l'accadimento delle ulteriori fattispecie di reato non comprese nell'elenco che precede sia da considerarsi remoto nel contesto della Società.

Ciò detto, la Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

## **2.6. Modifiche ed aggiornamento del Modello**

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'Organo Amministrativo, anche, se del caso, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalle competenti funzioni aziendali in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'Organo Amministrativo della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendone al Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. Tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

## **2.7. Destinatari del Modello**

Il Modello di Nalco Italiana si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaborazioni coordinate e continuative, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- ai lavoratori somministrati;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali, a titolo di esempio, legali, consulenti, procuratori;
- ai fornitori, agli appaltatori e agli agenti della Società;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

Il Consiglio di Amministrazione ed i responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso, nonché nel Codice Etico e nei Presidi.

### **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1. Funzione**

La Società istituisce, in ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

#### **3.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

Inoltre, per garantire maggiormente l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

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

potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

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

- ✓ ricoprire all'interno di Nalco Italiana o di altra società del Gruppo Ecolab incarichi di tipo operativo (per tali intendendosi i conferitari di deleghe e/o procure);
  - ✓ essere coniugi, parenti o affini entro il quarto grado degli Amministratori di Nalco Italiana o di altra società del Gruppo Ecolab;
  - ✓ trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.
- *professionalità*: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e di consulenza. Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.;
  - *continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza di Nalco Italiana è composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma collegiale da tre componenti, di cui due esterni e uno interno, ciascuno dei quali destinatario di apposita lettera aziendale di incarico e/o nomina da consegnare all'atto del conferimento; una copia della medesima lettera resterà agli atti della Società.

La carica di Presidente dell'OdV è ricoperta da uno dei due membri esterni.

### **3.3. Requisiti di eleggibilità**

A tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:



- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (“Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136”);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa *ex art.* 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
  - ✓ per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l’interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all’art. 187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l’ineleggibilità alla carica di componente dell’OdV o la decadenza dalla carica stessa.

#### **3.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso**

L’Organo Amministrativo nomina l’Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

I componenti dell’OdV possono essere rieletti.

Alla scadenza dell’incarico, l’OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dall’incarico di componente dell’OdV può avvenire solo attraverso delibera dell’Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

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

È fatto obbligo per ciascun componente dell’OdV di comunicare all’Organo Amministrativo, tramite il Presidente dell’OdV stesso, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L’Organo Amministrativo revoca la nomina del componente dell’OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall’incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta

incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

### **3.5. Attività e poteri**

Rientrano nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza della società Nalco Italiana tutte le tipiche attività di analisi per la valutazione in ordine all'efficacia preventiva del Modello in ordine ai reati ex D. Lgs. 231/2001 e di vigilanza sull'attuazione dello stesso, inclusa la rilevazione delle eventuali violazioni.

Analoga importanza ha inoltre la vigilanza sull'attività di aggiornamento del Modello sia in dipendenza da modifiche normative, che di mutamenti organizzativi conseguenti a cambiamenti della struttura societaria: nei casi di modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, l'OdV proporrà agli organi aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che riterrà opportuni.

In particolare, rientrano tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza le seguenti attività:

- la verifica periodica, nell'ambito delle aree a rischio reato, di singole operazioni o atti;
- la verifica a campione e senza preavviso, nelle aree a rischio reato sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- il costante monitoraggio delle aree/attività sensibili e della loro evoluzione, anche mediante informazioni richieste ai responsabili di ciascuna funzione;
- la raccolta, la conservazione e la gestione, in un archivio appositamente dedicato, delle documentazioni inerenti:
  - ✓ le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
  - ✓ l'evidenza delle varie attività svolte;
  - ✓ la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo Vigilanza riferisce;
- la verifica, anche all'interno di ciascuna singola area a rischio di reato, dell'attuazione da parte di tutti i responsabili aziendali di idonee procedure di diffusione ed informazione.

L'Organismo di Vigilanza dispone delle risorse finanziarie necessarie ed adeguate allo svolgimento delle proprie attività di vigilanza. L'entità di tali risorse finanziarie viene determinata all'inizio di ogni esercizio sociale (salvo che per il primo anno di attività) di concerto tra l'OdV medesimo ed i vertici aziendali, sulla base delle attività ispettive programmate per l'esercizio stesso.

L'OdV può inoltre servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio budget, pur mantenendo la titolarità delle attività ispettive. L'OdV può altresì avvalersi, a seconda delle proprie necessità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali presenti in Nalco Italiana.

### **3.6. Attività di reporting da parte dell'OdV**

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione al quale riporta i risultati della propria attività.

Le attività di reporting possono riassumersi come di seguito:

- relazioni periodiche annuali inerenti i risultati del proprio operato e delle attività di vigilanza, manutenzione ed aggiornamento del Modello, nonché il riscontro di eventuali violazioni del sistema di controllo esistente;
- nei casi più gravi, immediata comunicazione di eventuali accadimenti e circostanze che evidenzino criticità o rischi del Modello.

### **3.7. Flussi informativi verso l'OdV**

Ai fini di un'effettiva e completa vigilanza sull'efficacia del presente Modello, come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/2001, le strutture operative e manageriali della Società e/o del Gruppo Ecolab, ove rilevanti, hanno l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni potenzialmente rilevanti onde accertare eventuali violazioni del Modello.

Tale obbligo, di particolare importanza nelle aree individuate come "sensibili" a seguito della "mappatura dei rischi", prevede il reporting sia delle risultanze delle attività di verifica sia di ogni anomalia potenziale od eventualmente verificatasi.

A mero titolo esemplificativo si elencano di seguito alcune categorie di informazioni che debbono necessariamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da Soggetti Subordinati e/o Soggetti Apicali nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'attuazione del presente Modello all'interno della Società ed ai relativi esiti;
- le risultanze degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, con le relative motivazioni;
- procedimenti e/o provvedimenti disciplinari aziendali avviati/adottati a seguito della violazione del Modello Organizzativo;
- ogni proposta di modifica del Modello Organizzativo;
- sistema delle deleghe e ad ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
- sistema dei poteri di firma aziendale e ad ogni sua successiva modifica e/o integrazione.

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

La già ricordata circostanza della collocazione della Società all'interno di una struttura di gruppo,

comportando una profonda compenetrazione a livello decisionale tra le diverse entità, impone, quanto meno in via tuzioristica, di estendere il suddetto obbligo di comunicazione anche a coloro i quali, benché formalmente dipendenti di altra consociata del Gruppo Ecolab, vengano a conoscenza di informazioni rilevanti riguardanti Nalco Italiana.

Infatti, anche Nalco Italiana – al pari di ogni altra consociata del Gruppo Ecolab – subisce i riflessi di scelte e strategie di matrice corporate operate a livello divisionale/regionale. Inoltre, anche nell’attuazione del processo decisionale interno, la Società non può prescindere dalla valutazione dell’interesse del Gruppo. Tale circostanza, a livello operativo, si traduce in un processo di condivisione delle principali decisioni tra tutti i vertici delle altre consociate del Gruppo Ecolab.

A tal fine l’Organismo di Vigilanza, ove necessario od opportuno, può richiedere alle singole funzioni aziendali, anche di altre consociate del Gruppo, la trasmissione di tutte le ulteriori informazioni che ritenga utile acquisire ai fini delle sue attività di controllo. Può altresì interagire con gli Organismi di Vigilanza insediati presso le altre consociate.

#### **4. WHISTLEBLOWING**

##### **4.1 Il dato normativo**

La legge 30 novembre 2017, n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” e da ultimo il D. Lgs. n. 24/2023 recante “*Attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, sono intervenuti sul tema della tutela dei lavoratori pubblici e privati (“*whistleblower*”) che segnalino o denunciino, a tutela dell’integrità dell’ente, reati o altre condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio rapporto di lavoro, al fine di garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, e contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione sia nel settore pubblico che privato.

Tra le principali novità apportate dal decreto legislativo in parola – in vigore a decorrere dal 30 marzo 2023<sup>20</sup> – si annoverano in particolare: a) l’estensione dell’ambito applicativo delle forme di tutela previste per i *whistleblower* (sotto un profilo sia soggettivo – in termini di ampliamento della platea dei soggetti tutelati<sup>21</sup> – sia oggettivo – per effetto dell’estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione); b) l’introduzione di una disciplina di dettaglio relativa alle modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell’ente nonché ai termini entro i quali l’Ente stesso è tenuto a fornire un riscontro al

---

<sup>20</sup> L’art. 24 del citato D. Lgs. stabilisce che “*le disposizioni di cui al presente decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023*”; pertanto, alle segnalazioni o denunce effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto stesso nonché a quelle effettuate sino al 14 luglio 2023 continuerà a trovare applicazione la normativa attualmente vigente.

<sup>21</sup> Che ora ricomprende anche i cd. facilitatori”, *i.e.* le persone fisiche che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo, ed i soggetti operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto denuncia all’autorità giudiziaria o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legati ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

segnalante in merito alla segnalazione<sup>22</sup>; c) l'istituzione di un canale di segnalazione esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") a cui i destinatari della normativa in parola possono ricorrere, in presenza di determinate condizioni<sup>23</sup>, per effettuare una segnalazione; d) la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili dall'ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di apposite sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto.<sup>24</sup>

## 4.2 Le segnalazioni

Il contenuto della segnalazione dovrà avere ad oggetto

- (i) la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti e/o richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001;
- (ii) la violazione del Modello Organizzativo;
- (iii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: a) appalti pubblici; b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo; c) sicurezza e conformità dei prodotti; d) sicurezza dei trasporti; e) tutela dell'ambiente; f) radioprotezione e sicurezza nucleare; g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; h) salute pubblica; i) protezione dei consumatori; l) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- (iv) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- (v) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le norme in materia di concorrenza ed aiuti di Stato e le norme in materia di imposta sulle società, in quanto applicabili;
- (vi) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea nei settori sopra indicati

Le segnalazioni vengono gestite da:

---

22 I canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione dei canali di segnalazione deve essere affidata, alternativamente: a una persona interna all'amministrazione/Ente; a un ufficio dell'amministrazione/Ente con personale dedicato, anche se non in via esclusiva; a un soggetto esterno.

23 In particolare, il segnalante può provvedere all'inoltro di una segnalazione esterna all'ANAC (soltanto) laddove ricorra una delle seguenti condizioni: a) non è prevista, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno ovvero quest'ultimo, anche se obbligatorio, non risulta essere attivo (ovvero, anche se attivato, non è conforme ai requisiti previsti dalla normativa di riferimento, *i.e.* art. 4 del citato D. Lgs.); b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione tramite il ricorso al canale di segnalazione interno, ma la stessa non ha avuto seguito; c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che (i) qualora effettuasse una segnalazione avvalendosi del canale di segnalazione interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, nei casi in cui il responsabile di riferimento risulti coinvolto nella violazione oggetto di segnalazione); (ii) la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione a danno del segnalante; (iii) la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

24 Ai sensi dell'art. 21, comma 1, del D. Lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, D. Lgs. 24/2023, i soggetti del settore privato devono prevedere nel sistema disciplinare di cui all'art. 6, comma 2, del Decreto apposite sanzioni nei confronti di coloro che si rendono responsabili di taluno degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023.

- *Global Compliance Team*; ovvero
  - *European Compliance Team*;
- (ognuno di essi il “**Gestore**”).

Ogni segnalazione, per essere presa in considerazione, dovrà:

- a. essere circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti;
- b. riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante;
- c. contenere i seguenti elementi minimi:
  - 1) i dati identificativi del soggetto segnalante;
  - 2) l’oggetto della segnalazione (il fatto accaduto o la violazione ritenuta);
  - 3) generalità del soggetto segnalato, con indicazione, ove possibile, della funzione svolta all’interno della Società;
  - 4) i riferimenti temporali del fatto oggetto di segnalazione;
  - 5) ove esistenti, generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
  - 6) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
  - 7) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il segnalante deve, poi, arricchire la segnalazione quanto più possibile con ulteriori elementi che possano facilitare le attività di verifica da parte del Gestore (ad esempio: documenti da allegare che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione e/o ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati, foto, audio messaggi, riferimenti a persone coinvolte, etc.).

Non verranno altresì prese in considerazione ai fini dello svolgimento dell’istruttoria:

- a) le segnalazioni inerenti a fatti che non siano riferibili né al personale, né all’ambito di intervento della Società;
- b) le segnalazioni aventi esclusivamente ad oggetto doglianze o lamentele di carattere personale;
- c) le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

### **4.3 I canali di segnalazione interna**

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

- in **forma scritta**, tramite l’utilizzo di:
  - a) **EthicsPoint** accessibile da parte di tutti i segnalanti sul sito web del Gruppo Ecolab (seguendo questa procedura: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/61016/index.html>. Le

segnalazioni vengono inserite direttamente sul server di EthicsPoint per evitare qualsiasi possibile violazione della sicurezza;

- b) **canali e tecniche tradizionali in formato cartaceo** mediante l'utilizzo di doppia busta. Nello specifico, la prima busta deve contenere i dati identificativi del segnalante (unitamente alla copia del documento di riconoscimento) mentre la seconda deve contenere i dettagli della segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa indicante la dicitura "*Alla cortese attenzione dell'European Compliance Team*" (ovvero alternativamente all'attenzione del *Global Compliance Team*), da trasmettere all'indirizzo della Società Via Trento 26, 20871 – Vimercate (MB).

La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore.

- in **forma orale**, contattando il numero telefonico reperibile all'indirizzo web indicato alla lettera a) che precede e conferendo direttamente con il Gestore, ovvero chiedendo di poter svolgere un incontro diretto con quest'ultimo al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della segnalazione. Laddove le segnalazioni vengano effettuate tramite la forma orale, il Gestore è tenuto a trascrivere integralmente quanto riferito dal segnalante e sottoporrà il rapporto al segnalante per apportare eventuali modifiche e firmarlo per accettazione.

La segnalazione erroneamente presentata ad un soggetto diverso dal Gestore e/o attraverso un canale diverso da quelli sopra individuati deve essere trasmessa, a cura del soggetto ricevente, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore, utilizzando i canali sopra indicati e dandone contestuale notizia della trasmissione al segnalante. In ogni caso, chiunque dovesse a qualsiasi titolo ricevere erroneamente una segnalazione è tenuto a:

- i) mantenere la più stretta riservatezza riguardo all'identità del segnalante, del segnalato nonché delle altre persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione;
- ii) non divulgare e mantenere la più stretta riservatezza in relazione al contenuto della segnalazione e ai documenti ad essa eventualmente allegati;
- iii) non trattenere copia della segnalazione e, ove la segnalazione erroneamente ricevuta sia contenuta in un'e-mail, procedere alla sua definitiva eliminazione a seguito dell'inoltro al Gestore.

Il Gestore, con il fine di gestire le segnalazioni in conformità alla normativa applicabile, è tenuto a:

- 1) trasmettere al *Whistleblower* un avviso che attesti il ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa;
- 2) verificare la presenza dei dati e delle informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza delle segnalazioni e, laddove ritenuto necessario, richiedere al segnalante eventuali integrazioni o informazioni aggiuntive in merito alla segnalazione;
- 3) qualora ritenga che la segnalazione possa rivelarsi fondata, avviare le verifiche ai fini dell'accertamento dei fatti segnalati, avvalendosi delle strutture competenti e coinvolgendo le funzioni

aziendali interessate dalla segnalazione. Per lo svolgimento di eventuali ulteriori indagini che si rendessero necessarie e/o opportune, il Gestore potrà avvalersi del supporto delle risorse aziendali, anche di Gruppo, ovvero di *auditor*, consulenti e soggetti esterni specializzati, fermo il rispetto delle protezioni garantite al segnalante;

- 4) laddove la segnalazione venga classificata *prima facie* come manifestamente infondata o generica, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero corredata da documentazione inadeguata o inconcludente, la segnalazione deve essere archiviata informando il segnalante;
- 5) richiedere ulteriori elementi al segnalante mediante il medesimo canale di segnalazione utilizzato dallo stesso, nel caso in cui la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata ma comunque meritevole di attenzione;
- 6) avviare l'indagine sui fatti o i comportamenti segnalati per valutarne la sussistenza, laddove la segnalazione rispetti i requisiti previsti dal D. Lgs. 24/2023;
- 7) fornire riscontro sugli esiti della segnalazione, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso di ricevimento della segnalazione, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

A valle del completamento dell'attività istruttoria, e qualora la segnalazione risulti fondata, il Gestore ha il compito di:

- a) proporre al Responsabile Risorse Umane l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalato; e
- b) redigere un documento sintetico avente ad oggetto le indagini svolte e le prove prese in considerazione, e sottoporla al Responsabile Risorse Umane, in modo che si possano elaborare eventuali piani di intervento necessari per colmare le criticità e/o problematiche riscontrate nell'ambito della suddetta istruttoria.

Il Gestore ha il compito di proporre al Responsabile Risorse Umane della Società l'avvio di un procedimento disciplinare:

- nei confronti del segnalante qualora la segnalazione si riveli infondata e sia accertato il dolo o la malafede dello stesso;
- nei confronti di coloro che si sono resi responsabili di una delle condotte indicate dall'art. 17 del D. Lgs. 24/2023, qualora venga accertata la violazione delle misure di tutela del segnalante
- nei confronti di coloro che sono stati riconosciuti autori della condotta illecita oggetto della segnalazione.

#### **4.4 Il canale di segnalazione esterna all'ANAC**

Il segnalante può trasmettere la propria segnalazione anche attraverso il canale di segnalazione esterna attivato dall'ANAC (per i cui dettagli si rinvia alla pagina dedicata sul sito istituzionale <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>). Il canale di segnalazione esterna garantisce, anche mediante il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e



della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso al canale di segnalazione esterna è tuttavia consentito solo se, al momento della presentazione della segnalazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo ovvero, anche se attivato, non è conforme alla normativa; ovvero
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (il riferimento è ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato, ma il soggetto al quale è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, nei termini previsti dal D. Lgs. 24/2023, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta); ovvero ancora
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere - ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici supposizioni - che, se effettuasse una segnalazione interna:
  - i) alla stessa non sarebbe dato seguito (ad esempio, a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione; a seguito dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza, ecc.); ovvero
  - ii) che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsioni (ad esempio, nel caso in cui al segnalante sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza); e infine
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (a titolo esemplificativo, nel caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse della collettività, quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente).

#### **4.5 Divulgazioni pubbliche**

Il D. Lgs. 24/2023 ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione, consistente nella divulgazione pubblica (tramite stampa, *social network*, mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), rendendo di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni di cui il segnalante sia a conoscenza.

Il segnalante potrà beneficiare delle misure di protezione e tutele previste per legge solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna a cui l'Ente non ha dato riscontro nei termini previsti e successivamente trasmesso una segnalazione esterna all'ANAC, la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- b) il segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione all'ANAC (alle condizioni e con le modalità

previste al Paragrafo 4.4 che precede) a cui non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;

- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete e quindi non sulla base di semplici illazioni, che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse (ad esempio in caso di situazione di emergenza e di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono esser occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

#### **4.6 Principi fondamentali**

Il D. Lgs. 24/2023 ha introdotto tutele ancor più ampie al fine di garantire la riservatezza dell'autore della segnalazione e prevenire eventuali atti ritorsivi nei suoi confronti, di cui si illustrano sinteticamente i relativi principi.

##### **a) Protezione del segnalante**

Ciascun ente è tenuto garantire i segnalanti contro qualsiasi azione ritorsiva come conseguenza della segnalazione, quali, a titolo esemplificativo: licenziamento, sospensione, retrocessione, demansionamento, trasferimento ingiustificato, mobbing, molestie sul luogo di lavoro.

##### **b) Tutela della riservatezza**

Tutte le informazioni ricevute nell'ambito della segnalazione devono essere trattate dai riceventi in via riservata e facendo in modo che l'accesso alle segnalazioni sia limitato ai soggetti autorizzati. In particolare, i fatti oggetto della segnalazione, ivi inclusi i nominativi dei soggetti che sono coinvolti (così come qualunque elemento in grado di rivelare o ricavarne l'identità) non saranno diffusi dai riceventi, i quali potranno condividere le informazioni ricevute solamente nella misura in cui ciò sia assolutamente necessario per il compimento di indagini e accertamenti sui fatti stessi. In particolare, è fatto assoluto divieto di comunicare il nome del segnalante, con le limitate eccezioni di seguito individuate:

- 1) qualora il segnalante rilasci consenso espresso alla rivelazione della sua identità;
- 2) qualora richiesto dall'autorità giudiziaria;
- 3) qualora in correlazione alla segnalazione, è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali ipotesi alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, consentito solo per le deroghe sopra elencate, è fonte di responsabilità disciplinare, impregiudicate le eventuali ulteriori possibili conseguenze derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

## **5. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI**

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (che non siano altre società facenti parte del Gruppo) devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Nalco Italiana di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1 Principi generali**

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. Pertanto costituisce elemento determinante nella costruzione del Modello l'adozione di uno specifico codice disciplinare recante un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma, nonché dei protocolli/procedure previsti dal Decreto e posti alla base del Modello adottato. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con la Società e di conseguenza devono comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico, e delle misure previste dal Modello o dai Presidi, da parte di dipendenti o dirigenti della Società stessa, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

### **6.2 Presupposti**

L'applicazione delle sanzioni disciplinari di seguito contemplate prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole aziendali di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i Destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale in conseguenza del comportamento tenuto.

Il presente sistema disciplinare è stato realizzato in osservanza delle vigenti disposizioni di legge in tema di lavoro.

Per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, ai sensi del presente disciplinare, queste devono rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto. Pertanto, il presente sistema disciplinare, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i Dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Inoltre, in considerazione del sistema delle relazioni sindacali esistenti e di quanto prescritto al riguardo dai contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste modalità e sanzioni ulteriori rispetto a quelle già codificate e riportate nei citati contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Ogni inosservanza delle previsioni organizzative e regolamentari contenute nel Modello sarà proporzionata - sotto il profilo della sanzione - alla gravità del comportamento ed anche al rischio potenziale di reato.

Eventuali inosservanze da parte del dipendente o collaboratore tenute in base ad espressa disposizione del superiore gerarchico o funzionale saranno opportunamente valutate.

### **6.3 Misure nei confronti dei dipendenti**

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il lavoratore

debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL applicabile. Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. **"Statuto dei Lavoratori"**) e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il presente sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei dipendenti, sia mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti, sia - all'occorrenza - mediante appositi corsi formativi;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 (dieci) giorni;
- deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

In particolare, la Società nel comminare sanzioni per i propri dipendenti si attiene ai seguenti criteri:

- il comportamento del lavoratore dipendente tenuto in violazione delle regole previste dal Modello e dal Codice Etico cui lo stesso rinvia, è definito illecito disciplinare;
- le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei dipendenti, oltre che mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti, anche mediante appositi corsi formativi ogni volta che se ne manifesti l'occorrenza;
- le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti dipendenti che rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale sono quelle di cui al vigente CCNL per i dipendenti della Società e nel rispetto delle procedure e normative;
- le categorie di fatti o atti sanzionabili sono quelli specificamente indicati nel presente Modello nelle Parti Speciali. Tali categorie descrivono i comportamenti da sanzionare in funzione del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni saranno graduate a seconda della loro gravità;
- il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal Modello, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:
  - ✓ richiamo verbale;
  - ✓ richiamo scritto;
  - ✓ multa;
  - ✓ sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
  - ✓ licenziamento;
- nella valutazione del comportamento posto in essere in contrasto con le succitate regole la Società

prende in considerazione altresì:

- ✓ l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza, imperizia in relazione alla prevedibilità dell'evento;
  - ✓ il comportamento complessivo tenuto dal lavoratore, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
  - ✓ le mansioni proprie del lavoratore;
  - ✓ altre eventuali circostanze che accompagnano la violazione;
- il lavoratore che violi gli esistenti protocolli/procedure aziendali, anche redatti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, incorre nel provvedimento di richiamo scritto;
  - il lavoratore che, essendo già stato richiamato, persista nella violazione di cui sopra e continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, incorre nel provvedimento della sanzione pecuniaria. La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di tre ore di retribuzione base da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà;
  - il lavoratore il quale, nello svolgimento delle proprie mansioni e violando i protocolli/procedure previsti dal presente Modello, danneggi la Società o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei propri beni, è sospeso dal servizio e dalla retribuzione. Nel medesimo provvedimento incorre il lavoratore che, già destinatario di una multa, persista nella violazione o continui ad adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
  - il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
  - il lavoratore che, operando nelle aree/attività individuate nel Modello come "a rischio", adotti un comportamento palesemente in violazione con le prescrizioni del Modello, tale da comportare sanzioni *ex* D. Lgs. 231/2001 direttamente a carico della Società, incorre nel provvedimento del licenziamento. Resta ferma, ove ricorra, la sua responsabilità di carattere penale.

La gravità della sanzione (licenziamento) è collegata alla gravità del pregiudizio per la Società e comporta il venir meno della fiducia da parte della Società nei confronti del lavoratore.

Il medesimo provvedimento (licenziamento) è previsto per il lavoratore che, già sospeso dal servizio e dalla retribuzione, persista nelle violazioni già sanzionate o continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

In conformità alle vigenti leggi ed agli accordi sul contratto collettivo, è salvo ogni diritto della Società nei confronti del dipendente per il risarcimento dei danni derivanti per effetto di qualcuna delle violazioni di cui sopra.

#### **6.4 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei protocolli/procedure aziendali previsti dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee

in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL che si applica alla controparte.

In presenza di dirigenti legati alla Società da contratti di consulenza, di collaborazione o altra qualsivoglia veste giuridica, si osservano le misure di cui al successivo paragrafo 6.6.

È fatto salvo, in ogni caso, il diritto della Società ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure previste dal Modello, che dalle norme comportamentali previste dal Decreto, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni regolamentari e di legge.

### **6.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo e/o del Collegio Sindacale della Società**

L'Organismo di Vigilanza che riscontri la violazione, da parte di membri dell'Organo Amministrativo della Società, di disposizioni di legge o del Modello ovvero del Codice Etico Nalco Italiana ne informa i restanti membri. Questi provvedono ad assumere le opportune iniziative.

La violazione di protocolli e/o procedure aziendali, così come l'adozione di provvedimenti comunque in contrasto con il Modello, ove attuate nell'esercizio delle proprie attribuzioni, possono inoltre essere fonte di risarcimento del danno ex art. 2392 c.c..

Nei casi di violazioni più gravi, da cui possano derivare inadempimenti di particolare entità a carico della Società, sono altresì esperibili i seguenti rimedi:

- ✓ revoca di una o più deleghe o procure (ove presenti);
- ✓ revoca dalla carica ex art. 2383 c.c., anche in assenza di giusta causa, ove risulti compromesso il rapporto fiduciario e pertanto impedita la stessa prosecuzione del rapporto organico.

In caso di violazione commessa direttamente da parte del Collegio Sindacale (ove nominato) o suoi singoli membri dei principi di cui al Modello ovvero dei protocolli/procedure aziendali, l'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative previste dalle vigenti normative.

### **6.6 Misure nei confronti di Soggetti Terzi**

Nei contratti e negli accordi stipulati dalla Società con terzi, quali consulenti, collaboratori esterni, partner e simili, sono/verranno inserite specifiche clausole risolutive espresse per la violazione di ogni comportamento posto in essere da tali soggetti - o da loro incaricati - che risulti in contrasto con i principi contenuti nel Modello o nel Codice Etico, laddove comporti il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

### **6.7 Sanzioni disciplinari "Whistleblowing"**

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

- a) si rendano responsabili nei confronti del segnalante o degli altri soggetti protetti di qualsivoglia atto di



ritorsione o discriminatorio o di ostacolo<sup>25</sup> (anche solo nella forma tentata), diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- b) violino gli obblighi di riservatezza previsti dal D. Lgs. 24/2023;
- c) si rivelino responsabili delle violazioni oggetto di segnalazione;
- d) abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

---

<sup>25</sup> A titolo meramente esemplificativo, rientrano nella fattispecie degli atti di ritorsione o discriminatori o di ostacolo: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

## **7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE – DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori è curata dall'Organo Amministrativo, che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. intranet aziendale, apposite *brochure*, ecc.) la loro diffusione e conoscenza ai Destinatari, anche esterni alla Società, oltre che alla collettività in generale.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente all'Organo Amministrativo che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i Destinatari interni alla Società.

La Società assicura la formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi. A tal fine la Società organizza appositi corsi formativi - anche in modalità on line - sulle materie ricadenti nel perimetro applicativo del D. Lgs. 231/2001, con la creazione di un archivio elettronico dedicato. Tutto il materiale condiviso, come l'elenco delle materie trattate e dei soggetti aziendali partecipanti, è conservato presso la Società.

Infine, la Società provvederà ad organizzare appositi corsi o seminari laddove si riscontri una specifica esigenza formativa.

L'Organo Amministrativo, inoltre e a mero titolo esemplificativo, potrà:

- richiedere, in sede di selezione del personale, la condivisione dei valori sottesi al presente Modello con il conseguente impegno al loro rispetto;
- predisporre idonei strumenti per garantirne la conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello, tra cui:
  - ✓ attività formativa iniziale per la prima diffusione del Modello, o a seguito di aggiornamento dello stesso;
  - ✓ interviste in caso di necessità di revisione del Modello;
  - ✓ seminari di aggiornamento, in seguito a revisione del Modello;
  - ✓ informativa all'atto di assunzione per tutti i neoassunti;
  - ✓ comunicazioni di rilevanza 231 in caso di necessità o urgenza, anche tramite collocazione di tali comunicazioni in un'apposita sezione della intranet aziendale, dedicata all'argomento ed aggiornato nei contenuti a cura dei componenti dell'OdV;
- per gli altri soggetti (quali ad esempio soggetti non apicali, collaboratori):
  - ✓ informativa nella lettera d'assunzione per i neoassunti;
  - ✓ nota informativa interna;
  - ✓ comunicazioni occasionali in caso di aggiornamento del Modello;
  - ✓ partecipazione ad attività di formazione specifica sulle materie rientranti nel perimetro applicativo del D. Lgs. 231/2001;

- per i Soggetti Terzi (clienti /fornitori) a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività aziendali:
  - ✓ inserzione nei relativi contratti di una clausola di ottemperanza.

**PARTE SPECIALE**

---

**OMISSIS**