



**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex. D.lgs. 231/2001**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2022

Premessa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d'ora in avanti "D.lgs. 231/2001" o il "Decreto") recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, stabilisce che una società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (i c.d. soggetti in "posizione apicale" o "apicali" art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001)¹.

È opportuno, altresì, sottolineare che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Il D.lgs. 231/2001 ha innovato l'ordinamento giuridico italiano prevedendo alle società l'applicazione, in via diretta ed autonoma, di sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

Una considerazione che può agevolare l'analisi e, di conseguenza, l'applicazione del Modello, è rappresentata dal fatto che i reati richiamati dal Decreto sono generalmente dolosi, e, quindi, rilevano anche nella forma del tentativo² (art. 26 del D.lgs. 231/2001).

Il D.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale". La responsabilità amministrativa introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. È quindi prevista in tutti i casi l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, onde garantirne la reale "afflittività".

L'applicazione della disciplina può comportare inoltre la comminazione di sanzioni interdittive anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni o finanziamenti pubblici ed il divieto di pubblicità.

¹ Cit. Linee Guida di Confindustria, nella versione aggiornata a giugno 2021, pag. 7, sez. I.

² Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. Art. 26 D.lgs. 231/2001.

Le fattispecie di reato che determinano l'insorgenza della responsabilità amministrativa della società ai sensi e per gli effetti del citato D.Lgs. 231/2001 (di seguito i "Reati") sono soltanto quelle espressamente richiamate dagli articoli dello stesso e sono riconducibili alle seguenti categorie:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e art. 25 D.lgs. 231/2001);
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis D.lgs. 231/2001);
- **reati societari** (art. 25-ter D.lgs. 231/2001);
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- **abusi di mercato** (art. 25-sexies D.lgs. 231/2001);
- **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);
- **reati transnazionali** (art. 10 L. 16 marzo 2006 n. 146);
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale** (art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- **reati in materia di salute e sicurezza** (art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies D.lgs. 231/2001);
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24-bis D.lgs. 231/2001);
- **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter D.lgs. 231/2001);
- **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis D.lgs. 231/2001);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-nonies D.lgs. 231/2001);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- **reati in materia ambientale** (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);
- **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- **reati di razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies D.lgs. 231/2001);
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001);
- **reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- **contrabbando** (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001);
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001)³.

³ Dato il recente inserimento dell'art. 25-octies.1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti" all'interno del D.lgs. 231/2001 (con il D.lgs. 184/2021 del 29 novembre 2021, in vigore dal 14 dicembre 2021), si è proceduto ad includere nel presente Modello 231 tale fattispecie, rimandando ad una successiva analisi l'identificazione delle attività sensibili impattate dallo stesso e la definizione degli opportuni protocolli di controllo.

Per una dettagliata descrizione delle tipologie di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico dell'ente, si rinvia all'allegato specifico (*Allegato II "Elenco dei reati D.lgs. 231/2001"*) al presente documento.

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001, è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di organizzazione, gestione e Controllo della Società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente⁴ ha adottato ed efficacemente attuato *Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*;
- il compito di vigilare sul funzionamento ed osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Da ultimo, si sottolinea che, a seguito dell'approvazione della legge 6 novembre 2012 n. 190 (*"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*), l'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola nel seguente modo:

- a livello nazionale, con l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche "PNA");
- a livello di ciascuna amministrazione decentrata mediante l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito anche "PTPCT").

Si fa presente che gli obblighi derivanti dalla Legge 190/2012 trovano applicazione in Neutalia, mediante l'adozione del Modello 231, del *"Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza"*, e della Politica Anticorruzione per il contrasto dei fenomeni corruttivi nella realtà societaria.

⁴ In Neutalia l'organo dirigente è individuato nel Consiglio di Amministrazione.

Neutalia ha avviato un percorso nella prevenzione della corruzione attraverso l'implementazione di un Sistema di Controllo Interno integrato. Legalità, trasparenza e responsabilità sociale sono i principi generali su cui si fondano il Codice Etico della Società e la conduzione delle attività aziendali.

1 Finalità del Modello

Neutalia S.r.l. (di seguito anche "la Società") ha elaborato ed adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto 231/2001. Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente dalla responsabilità stabilita dalla legge, possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Società sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira Neutalia al fine di svolgere la propria attività ai massimi livelli di legittimità, correttezza e trasparenza.

Nel Modello 231 adottato:

- è stato delineato lo schema di funzionamento dell'OdV previsto dall'art. 6 del Decreto;
- è stato definito il Sistema disciplinare interno alla Società per comportamenti non conformi alle prescrizioni del seguente Modello 231;
- sono stati formulati specifici protocolli di controllo per ciascuna attività sensibile identificata;
- è stato adottato un sistema di *Whistleblowing* per garantire la possibilità di segnalazione, anche anonima, e che nessun dipendente possa subire ritorsioni, discriminazioni o azioni disciplinari per segnalazioni fatte in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione di violazione, anche solo sospetta.

Il Modello 231 è formalmente costituito dal presente documento nonché dai seguenti allegati:

- Codice Etico (Allegato I): strumento per l'attuazione di buone pratiche di comportamento e definisce i principali valori etici che guidano l'azione della Società;
- Catalogo dei reati ex D.lgs. 231/2001 (Allegato II);
- Rapporti di service infragruppo (Allegato III);
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (Allegato IV);
- MIAR – Matrice Identificativa delle Aree di Rischio (Allegato V).

2 Approvazione e aggiornamento del Modello

Il presente Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione e modificato dal Consiglio stesso.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 7 del D.lgs. 231/2001, il Modello 231 deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio stesso, nei limiti strettamente necessari prima della deliberazione del C.d.A., anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza ogni qual volta:

- si riscontrino violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute tali da evidenziarne l'inadeguatezza o l'inefficacia ai fini di prevenzione dei Reati;
- intervengano modifiche legislative o mutamenti significativi nell'organizzazione o nell'attività di Neutalia.

Con riferimento alle procedure richiamate nel Modello 231, le stesse sono aggiornate dagli Uffici competenti secondo le regole dei sistemi di gestione di cui fanno parte, a condizione che le revisioni apportate non comportino la modifica sostanziale o l'eliminazione di presidi di controllo in esse contenute.

3. Attività propedeutiche svolte

Al fine della configurazione di un Modello 231 idoneo a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001, sono state individuate, le fattispecie di reato realizzabili nell'ambito aziendale, le attività e i processi a rischio.

In particolare, il Modello 231 di Neutalia si basa sulla individuazione della mappa delle attività sensibili, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio (c.d. *risk assessment*) è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa di Neutalia, con riferimento ai rischi reato in concreto prospettabili.

La fase successiva ha riguardato la *gap analysis*, consistente nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di *risk assessment* e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare.

Il Modello 231 è stato elaborato sulla base del contenuto del Decreto, delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida di Confindustria riedite nel 2021.

E' stata effettuata, altresì, una puntuale rilevazione del sistema di controllo in essere attraverso, l'analisi delle procedure, del sistema di controllo interno e della *governance* in atto.

4. Organismo di Vigilanza: nomina

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal C.d.A. a composizione monocratica, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, con il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti.

5. Organismo di Vigilanza: i compiti

All'organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un Regolamento delle proprie attività;
- vigilare sul funzionamento del Modello 231 sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo – con frequenza

temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza – e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello 231;

- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Qualora i documenti, informazioni e dati richiesti dall'OdV, fossero archiviati e/o custoditi presso le Società Socie, Neutalia si impegna a portare a conoscenza gli stessi, nel rispetto della riservatezza di ciascuno;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001 e del Modello 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

6. Organismo di Vigilanza: regolamento di funzionamento ed autonomia finanziaria

L'OdV si dota di un regolamento di funzionamento interno che disciplina:

- la calendarizzazione delle attività;
- la disciplina dei flussi informativi (protocollo, archiviazione, accesso ai documenti);
- funzioni e poteri dell'OdV.

L'OdV redige verbali idonei a documentare le attività di controllo eseguite e gli accessi effettuati.

L'OdV dispone di un budget di spesa annuale definito con delibera di C.d.A. e sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo e verifica del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze.

7. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza al top management

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di *reporting* dall'Organismo di Vigilanza:

- a) su base continuativa riporta tempestivamente al Presidente del C.d.A. e al RPCT (per le attività di competenza) con riguardo a particolari situazioni a rischio rilevate durante la propria attività di monitoraggio e che richiedono l'intervento della Società per l'adozione di eventuali azioni correttive/conoscitive da intraprendere;
- b) su base periodica (con report scritto con cadenza almeno annuale) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sullo stato di attuazione del Modello;
- c) direttamente al Collegio Sindacale nel caso di fatti sanzionabili ai sensi del D.lgs. 231/2001 commessi da componenti del C.d.A.

L'OdV potrà essere convocato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

8. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di esercitare al meglio le proprie funzioni l'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Le funzioni aziendali e/o gli amministratori che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello 231, anche su richiesta dell'OdV (es. report riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

L'elenco completo dei flussi informativi all'Organismo è definito nel Regolamento adottato dall'OdV.

9. Gestione delle segnalazioni all'OdV – Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.lgs n. 231/2001, ai destinatari del presente Modello, viene reso disponibile un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti.

L'OdV nel corso dell'attività di indagine è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute, in modo da assicurare che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni.⁵

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV, ha attivato i seguenti canali:

- via *e-mail*, tramite la casella di posta elettronica dedicata all'OdV, all'indirizzo: odv@neutalia.it;
- in forma cartacea e riservata, via posta ordinaria indirizzando le segnalazioni alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza, Strada Comunale Per Arconate n. 121, CAP 21052, Busto Arsizio (VA) – con indicazione di non aprire la busta.

La Società garantisce l'anonimato del segnalante e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni.

Si evidenzia, inoltre che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. lgs. 231/2001, oltre a quanto disposto al capitolo 3 “Sistema disciplinare”, cui si rimanda, sono previste ulteriori sanzioni *“nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate”*.

10. Referenti Interni

Nella logica organizzativa dei controlli autonomi di linea e di staff sono designati i Referenti Interni, individuati nei Responsabili della Società, i quali costituiranno il primo presidio dei rischi identificati e conseguentemente i referenti diretti dell'OdV per ogni attività informativa e di controllo.

I Referenti Interni avranno in generale i seguenti compiti:

- contribuire all'aggiornamento del sistema dei rischi della propria area e informare l'OdV delle modifiche e degli interventi ritenuti necessari;
- proporre soluzioni organizzative e gestionali per mitigare i rischi relativi alle attività presidiate;
- predisporre e conservare la documentazione rilevante e, ove richiesto, sintetizzare i contenuti per ogni operazione a rischio relativa alle attività sensibili individuate nelle parti speciali;

⁵ Sono destinatari del suddetto onere di segnalazione tutti i soggetti interni all'azienda che abbiano ruolo di soggetto “apicale” oppure “sottoposti all'altrui direzione”.

- comunicare le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto, ed in particolare:
 - vigilare sul regolare svolgimento dell'operazione di cui sono i soggetti referenti;
 - informare collaboratori in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
 - per ogni operazione relativa alle attività emerse come a rischio, predisporre e conservare la documentazione rilevante e sintetizzarne i contenuti in un apposito report.

11. Riunione di coordinamento tra gli organismi di controllo

Gli organismi di controllo (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, e Ufficio IA) si riuniscono periodicamente al fine di instaurare un reciproco scambio di informazioni. L'obiettivo dell'incontro è ottenere un'informativa circa la pianificazione degli interventi di *assurance* dei vari organismi al fine di evitare sovrapposizioni, duplicazione di attività e massimizzare possibili sinergie.

Sempre nell'ambito delle attività di *assurance* e dietro specifico mandato, l'Ufficio IA può essere incaricato dall'OdV per lo svolgimento di Audit 231 al fine della verifica dell'effettiva operatività dei controlli contenuti nei protocolli di prevenzione di cui al Modello 231.

L'Ufficio IA è tenuto alla segnalazione all'OdV di eventuali risultanze delle attività di audit che possano costituire una violazione del Modello 231 o comunque comportare il rischio di commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

12. Formazione ed informazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello 231 è obiettivo di Neutalia garantire una corretta conoscenza e divulgazione del contenuto del Decreto, degli obblighi derivanti dallo stesso e delle regole di condotta contenute nel presente Modello 231. A tal fine la Società adotta un piano di formazione interno ed un piano di comunicazione informativa, indirizzati al personale ed ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con la Società, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati ex D.lgs. 231/2001.

Piano di informazione interna

Neutalia si impegna a comunicare i contenuti del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari. Il personale dipendente, i dirigenti e gli apicali in generale, i collaboratori esterni verranno:

- informati dell'avvenuta approvazione/aggiornamento del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 da parte del CdA;
- invitati a consultare copia dello stesso in formato elettronico inviata via mail o copia cartacea conservata presso la sede della Società.

Ai soggetti sopra indicati è richiesta la conoscenza e comprensione della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati richiamati dalla stessa.

Piano di informazione esterna

Neutalia si impegna a comunicare e diffondere il contenuto del Codice Etico e del presente Modello 231 ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collabora abitualmente.

Tali documenti sono infatti disponibili nel sito internet di Neutalia.

Piano di formazione

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello 231 e del Codice Etico dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Il piano di formazione è predisposto dalla DHR e relativamente alle tematiche di etica, legalità ed anticorruzione il fabbisogno è definito dal RPCT, anche sulla base delle eventuali esigenze formative segnalate dall'OdV.

I contenuti minimi dell'attività formativa sono di seguito elencati:

- corso di formazione relativo all'adozione del Modello 231 e dei relativi allegati;
- corsi di aggiornamento a cadenza periodica, in relazione ad integrazioni normative, modifiche organizzative e/o procedurali;
- informativa nella lettera di assunzione ed un seminario per i neoassunti;
- sistema informativo automatico in caso di aggiornamento del Modello 231 e dei relativi Allegati.

La formazione sarà differenziata a seconda che sia rivolta al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza, ovvero agli altri dipendenti, ed anche in funzione dell'esistenza e della misura del rischio nell'area in cui gli stessi operano.

Neutalia provvederà a rendere noto, nel corso di tali attività, che i destinatari della formazione sono tenuti a conoscere i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico e a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite, alla loro corretta attuazione ed a segnalare eventuali carenze.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi.

La mancata partecipazione ai corsi di formazione senza una giusta motivazione è considerata comportamento sanzionabile.

SISTEMA DISCIPLINARE

Premessa

L'osservanza delle norme del Codice Etico della Società e delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito indicati.

La violazione delle norme dagli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con Neutalia e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posto in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Codice Etico e nel Modello 231 di Neutalia, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema disciplinare, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) D.lgs. 231/2001, sanziona il mancato rispetto dei principi, delle norme e delle misure indicate nel Modello 231 e nelle relative procedure, conformemente alle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Come previsto dall'art. 6, comma 2-bis lett. d) D.lgs. 231/2001 il sistema disciplinare prevede inoltre delle sanzioni per coloro che violino le misure di tutela dei soggetti che segnalano illeciti ed irregolarità, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello ex D.lgs. 231/2001 e del Codice Etico prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello 231, senza preventiva informazione all'OdV.

1. Le misure nei confronti dei dipendenti

La violazione dei principi, delle norme e delle misure indicate nel Modello 231 e nelle relative procedure, commessa da soggetti "apicali" – vale a dire che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente – o da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti predetti, o da persone operanti in nome/o per conto della Società, è passibile di sanzione ai sensi del presente sistema disciplinare.

La Società porta a conoscenza dei propri dipendenti i principi di cui al Codice Etico, le norme e le procedure del presente Modello 231, nonché le misure sanzionatorie applicabili per le violazioni suddette.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello 231 da parte dei dipendenti della Società, soggetti al C.C.N.L.

vigente. In particolare, le sanzioni irrogate, a seconda della gravità della violazione, saranno, quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore ambiente.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata per ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivato al decoro o al prestigio della Società. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Le segnalazioni dell'OdV riguardanti la violazione del Modello 231 determinano l'avvio di azione disciplinare, finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà preliminarmente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione.

L'Organismo di Vigilanza, a seconda dell'inquadramento del soggetto a cui si riferisce la segnalazione (soggetto segnalato), individua la funzione aziendale competente a procedere con i provvedimenti/interventi necessari, tenendo aggiornato il CdA, coerentemente con la tutela dell'anonimato del segnalante.

Una volta accertata tale responsabilità, l'organo preposto all'attivazione del Sistema Sanzionatorio decide che tipologia di sanzione comminare all'autore della violazione agendo in maniera proporzionata alla gravità della violazione commessa, nel rispetto delle procedure previste dai suddetti contratti collettivi.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, è punito il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 in materia di *Whistleblowing*, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, compia di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti della Società, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della L. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge, nonché dall'apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro applicati, e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa in misura non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni suddette saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato saranno, in ogni caso, seguite le disposizioni e le garanzie previste al riguardo dalla legge e dal C.C.N.L. applicato.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai dirigenti ed ai responsabili gerarchici.

2. Le misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico.

Nella Società trova applicazione, per i dirigenti, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese e dei servizi di pubblica utilità (Confservizi).

Se la violazione del Modello 231 determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

3. Le misure nei confronti degli Amministratori e degli organi sociali

In caso di violazione dei principi, delle norme e delle misure indicate nel Modello 231 da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'OdV – qualora venga a conoscenza della violazione suddetta – dovrà informare tempestivamente dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

In relazione alla gravità della violazione ed all'eventuale danno cagionato alla Società, gli organi societari competenti adotteranno le misure più idonee previste dalla legge.

Nel caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale ovvero nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale non provvedessero in merito alle segnalazioni circa eventuali violazioni al Modello 231 riscontrate e comunicate dall'OdV stesso, l'OdV ha il potere di informare l'Assemblea dei Soci.

4. Le misure nei confronti di altri Destinatari

Ogni violazione da parte di fornitori, professionisti, collaboratori esterni o *partner* commerciali dei principi, delle norme e delle misure indicate nel Modello 231 agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 da parte dei suddetti soggetti, sarà, per quanto possibile, sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole che saranno all'uopo inserite nei relativi contratti.

Dette clausole contrattuali potranno prevedere, in caso di violazione grave o reiterata dei principi, delle norme e misure di cui al Modello 231, la risoluzione del contratto stesso e/o il pagamento di penali, fatto salvo il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

5. Le misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231, il Consiglio di Amministrazione assumerà, sentito il parere del Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.