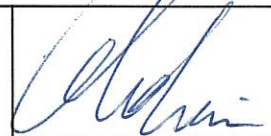


**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

D. LGS. 231/2001

CHIMAN S.R.L.

EMISSIONE	<u>11 / 03 / 2021</u>	C.D.A.	 
-----------	-----------------------	--------	--

Alberto Spina
Angelo Malip

INDICE

CAPITOLO I

7

IL DECRETO LEGISLATIVO NR. 231/2001

7

1. Introduzione
7
2. La responsabilità amministrativa degli enti introdotta dal decreto legislativo dell'8 giugno 2001, nr. 231
8
3. I presupposti della responsabilità degli enti
9
4. I reati presupposto
11
5. Le sanzioni previste dal d. lgs. nr. 231/2001
23

CAPITOLO II

26

IL MODELLO "231": REDAZIONE, STRUTTURA, DESTINATARI E DIFFUSIONE

26

1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Chimani s.r.l.
26
2. Redazione e struttura del modello
27
3. Destinatari del modello
30
4. Diffusione del modello
30

CAPITOLO III

33

IL SISTEMA DISCIPLINARE

33

1. La funzione, l'autonomia e i principi del sistema disciplinare
33
2. Soggetti destinatari
34
3. Le condotte rilevanti: violazioni
34
4. Le sanzioni
35
5. Dipendenti o equiparati
36
6. Dirigenti
38
7. Componenti il Consiglio di Amministrazione
39
8. Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi
39
9. Componenti l'O.d.V.
40
10. Criteri di commisurazione delle sanzioni
40

11. Accertamento delle sanzioni
40
12. Validità
41
13. Norme, documenti e leggi di riferimento
41

CAPITOLO IV

42

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

42

1. Premessa
42
2. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza
43
3. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza
43
4. Poteri dell'Organismo di Vigilanza
45
5. Flussi informativi
46
6. Strumenti di controllo e azione dell'OdV
48
7. Riservatezza dell'O.d.V.
48

CAPITOLO I

49

STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE E FINALITÀ

49

1. Le aree di rischio e i protocolli
49
2. Individuazione dei processi sensibili e principi di comportamento e controllo
50

CAPITOLO II

52

REATI RELATIVI ALLA GESTIONE DI FONDI PUBBLICI E REATI DI INDUZIONE, CONCUSSIONE E CORRUZIONE

52

1. Individuazione dei reati presupposto
52
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
53
3. Principi generali e Protocolli specifici
68

CAPITOLO III

70

REATI INFORMATICI

70

1. Individuazione dei reati presupposto
70
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
71
3. Principi generali e Protocolli specifici
79

CAPITOLO IV

80

REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

80

1. Individuazione dei reati presupposto
80
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
80
3. Principi generali e Protocolli specifici
82

CAPITOLO V

83

REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

83

1. Individuazione dei reati presupposto
83
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
83
3. Principi generali e Protocolli specifici
84

CAPITOLO VI

86

REATI SOCIETARI

86

1. Individuazione dei reati presupposto
86
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
88
3. Principi generali e Protocolli specifici
97

CAPITOLO VII

100

REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

100

1. Individuazione dei reati presupposto
100
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
101
3. Principi generali e Protocolli specifici
104

CAPITOLO VIII

110

REATI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA

110

1. Individuazione dei reati presupposto
110
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
110
3. Principi generali e Protocolli specifici
112

CAPITOLO IX

114

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

114

1. Individuazione dei reati presupposto
114
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
114
3. Principi generali e protocolli specifici
117

CAPITOLO X

118

REATI DI INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA

118

1. Individuazione dei reati presupposto
118
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
118
3. Principi generali e protocolli specifici
120

CAPITOLO XI

122

REATI AMBIENTALI

122

1. Individuazione dei reati presupposto
122
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
125
3. Principi generali e protocolli specifici
130

CAPITOLO XII

132

REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

132

1. Individuazione dei reati presupposto
132
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
132
3. Principi generali e protocolli specifici
134

CAPITOLO XIII

135

RAZZISMO E XENOFobia

135

1. Individuazione dei reati presupposto
135
2. Descrizione delle fattispecie, sanzioni e occasioni di reato
135
3. Principi generali e protocolli specifici
137

CAPITOLO XIV

138

REATI TRIBUTARI

138

1. Individuazione dei reati presupposto
138
3. Principi generali e protocolli specifici
143

PARTE GENERALE

CAPITOLO I

IL DECRETO LEGISLATIVO NR. 231/2001

1. Introduzione

Chiman s.r.l. è stata fondata nel 1991, con sede a Piacenza e trasferita successivamente a S. Nicolò (PC), via Reggio Calabria 12, dove ha sede legale e operativa unica.

Chiman s.r.l. è un laboratorio conto-terzi specializzato nell'esecuzione di analisi chimiche e chimico-fisiche per il settore farmaceutico, svolgendo attività analitica su prodotti e/o campioni di proprietà dei committenti secondo protocolli stabiliti o approvati dagli stessi e effettuando analisi rilevanti a fini GMP o per scopi esplorativi di ricerca e sviluppo.

Chiman s.r.l. è focalizzata sul miglioramento della salute globale, con oltre 25 anni di esperienza nello sviluppo e nei controlli farmaceutici. Questo si realizza fornendo un portafoglio di servizi analitici e bioanalitici che aiutano i clienti a trasformare le scoperte scientifiche in nuovi farmaci.

Chiman s.r.l. profonde un forte impegno per la qualità in tutti gli aspetti del servizio offerto, mirando a migliorare continuamente il servizio stesso, la soddisfazione del cliente e il raggiungimento e mantenimento di standard qualitativi elevati nei diversi settori di interesse.

La nostra missione è fornire servizi personalizzati di alta qualità alle aziende farmaceutiche.

La nostra chiave è la flessibilità: non solo lavoriamo per far diventare la visione del cliente nostra visione, ma aspirano a diventare partner nei loro progetti.

Ci siamo focalizzati su chimica analitica, biochimica e dispositivi medici, con esperienza sia in materie prime che prodotti finiti convenzionali oltre a un'importante esperienza nell'area terapeutica respiratoria, combinando leadership analitica, tecnologia innovativa e competenza scientifica nel settore per fornire un servizio all'avanguardia sia per i clienti che per i pazienti.

Eseguiamo una vasta gamma di servizi, tra cui:

- Analisi di preparazione per inalazione

- Analisi di formulazioni convenzionali
- Analisi di farmaci generici
- Analisi di principi attivi farmaceutici (API)
- Studi di sviluppo
- Analisi biologiche
- Test di stabilità e conservazione
- Identificazione di impurità/prodotti di degradazione
- Analisi per rilascio di lotti per la vendita al dettaglio sul mercato
- Analisi per rilascio di lotti per studi clinici

Chiman s.r.l. è stata autorizzata da AIFA a effettuare controlli chimico-fisici sui medicinali a uso umano a partire da luglio 2006 e sui medicinali sperimentali a partire da dicembre 2008.

Chiman s.r.l. è stata inoltre riconosciuta come idonea da AIFA a effettuare analisi di laboratorio in corso di sperimentazione clinica con medicinali ai sensi del D.M. 19 marzo 1998, in qualità di laboratorio privato, limitatamente all'art. 1 del D.M. 19 marzo 1998 (tase I, Bioequivalenza, Biodisponibilità su volontari sani).

Chiman s.r.l. è autorizzata da AIFA a effettuare controlli chimici (F1) e chimico-fisici (F2) sui medicinali per uso umano e sui medicinali per sperimentazione clinica (autorizzazione n. aM - 68/2018 del 22/5/2018) ai sensi del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219 e successive modifiche e integrazioni.

Chiman s.r.l. è registrata FDA (FEI Number: 3015176596).

2. La responsabilità amministrativa degli enti introdotta dal decreto legislativo dell'8 giugno 2001, nr. 231

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 nr. 231 ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000 nr. 300. Questo intervento normativo si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione attuato, in esecuzione di varie Convenzioni internazionali, attraverso la tipizzazione di nuove fattispecie incriminatrici e un generale inasprimento sanzionatorio.

Per la prima volta viene, dunque, prevista nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per i reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio dagli amministratori o dal altri soggetti.

Tale responsabilità ricorre nel caso di mancato impedimento, da parte dell'ente, di uno dei reati presupposto espressamente richiamati dalla normativa, perpetrati dalle persone fisiche, operanti all'interno nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

La responsabilità dell'ente si aggiunge e non è alternativa alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; è indipendente e autonoma e permane anche se la persona fisica autrice del reato non viene identificata, non è punibile o se il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

Tale forma di responsabilità, pur definita amministrativa, viene accertata dal giudice penale. In forza del principio di immedesimazione organica con il dirigente apicale, l'ente risponde per fatto proprio senza coinvolgere il principio costituzionale del divieto di responsabilità penale per fatto altrui, art. 27, co. I, cost., e senza introdurre un'ipotesi di responsabilità oggettiva, che il nostro ordinamento rifugge, bensì richiedendo che sussista la colpa di organizzazione.

L'ente, invero, è chiamato a rispondere dell'illecito amministrativo per fatto proprio o per colpa di organizzazione, per carente o omessa predisposizione di modelli volti a prevenire la commissione di reati del tipo di quelli accertati.

La normativa prevede quindi che gli enti possano evitare di incorrere in tale forma di responsabilità dimostrando di aver adottato e efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati presupposti.

3. I presupposti della responsabilità degli enti

La responsabilità degli enti si fonda sulla coesistenza di due presupposti: oggettivo e soggettivo.

Per quanto riguarda il presupposto oggettivo occorre che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

L'art. 5, co. I, d. lgs. nr. 231/2001 suddivide le persone fisiche alla cui condotta illecita è ricollegata la responsabilità dell'ente in due categorie:

1. *Apicali*: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua organizzazione dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
2. *Sottoposti*: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza altrui, i quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni intraprese dal vertice.

Si esclude la responsabilità dell'ente, art. 5, co. II, qualora i soggetti apicali o i sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Pertanto affinché si configuri la responsabilità dell'ente il reato deve essere commesso:

- a. da un soggetto apicale o da un sottoposto;
- b. nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Il presupposto soggettivo è indispensabile per evitare l'ingresso nel nostro ordinamento di una responsabilità di tipo oggettivo, incompatibile con una responsabilità dell'ente strutturata su principi penalistici; esso coincide con la c.d. *culpa in vigilando*, ovvero l'assenza di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati.

Dunque, nel caso di reato compiuto da un soggetto in posizione apicale, l'ente non è responsabile se:

1. prima della commissione del fatto ha adottato ed attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati analoghi a quelli verificatesi;
2. ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento di detti modelli e di curarne il loro aggiornamento;
3. a fronte del reato è stata riscontrata l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi;
4. l'organismo di vigilanza ha espletato le sue funzioni in modo corretto.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo consente di esonerare l'ente da responsabilità: nel caso di commissione di uno dei reati-presupposto, l'ente, per essere esente da responsabilità dovrà dimostrare:

- a. che la volontà criminale è riconducibile esclusivamente al soggetto in posizione apicale che ha compiuto l'illecito;
- b. di avere efficacemente implementato un sistema idoneo a realizzare gli effetti preventivi richiesti dal legislatore, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo e l'efficace esercizio delle funzioni di controllo da parte dell'organo di vigilanza.

La presunzione di responsabilità, che grava sull'ente nell'ipotesi di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, è legata al potere di tale soggetto di esprimere e rappresentare la politica e la gestione aziendale.

Si richiede dunque la dimostrazione che il comportamento integrante il reato sia stato posto in essere dal soggetto in posizione apicale *eludendo fraudolentemente* il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente stesso.

Diversamente, qualora il reato sia stato compiuto da soggetti sottoposti all'altrui direzione, la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità, la normativa prescrive requisiti minimi del modello; esso deve:

- a. individuare le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- b. prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare la modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni contenute nel modello;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni.

In conclusione, sebbene non sussistano norme che impongono all'ente di dotarsi di modelli di organizzazione, gestione e controllo, per evitare di subire condanne anche pesanti, l'ente dovrà munirsi di modelli improntati alla massima effettività e rispondenti alla funzione preventiva cui si ispira la normativa; i modelli dovranno prevedere specifiche misure organizzative e di prevenzione che, senza ostacolare lo svolgimento dell'attività aziendale, consentano l'adeguamento dell'organizzazione e dell'attività al fine di individuare e eliminare dove possibile, o quanto meno ridurre, il rischio di commissione di reati.

4. I reati presupposto

La responsabilità dell'ente sussiste esclusivamente nel caso di commissione di uno dei reati presupposto e tali sono quelli espressamente individuati e elencati dal legislatore.

Alla soglia dei 20 anni dall'emanazione del d. lgs. n. 231/2001, l'elenco dei reati presupposto è stato oggetto di numerosi interventi integrativi che hanno ampliato il novero dei reati rispetto alla formulazione iniziale.

L'attuale formulazione comprende i reati di seguito elencati.

a) Art. 24 – Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Previsto fin dall'entrata in vigore del d. lgs. nr. 231/2001, elenca i seguenti reati:

- art. 316-*bis* c.p.: malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- art. 316-*ter* c.p.: indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee;
- art. 640, co. II, n.1, c.p.: truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee;
- art. 640-*bis* c.p.: truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- art. 640-*ter* c.p.: frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico.

b) Art. 24-bis – Reati informatici e trattamento illecito di dati

Introdotta in seguito all'entrata in vigore della legge 18 marzo 2008, nr. 48 di ratifica e esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica, sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001, e modificata dall'art. 1 comma 10 del d.l. 105/2019 convertito con modificazioni dalla l. 133/2019. Prevede i seguenti c.d. reati informatici:

- art. 491-*bis* c.p.: falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria;
- art. 615-*ter* c.p.: accesso abusivo a un sistema informatico o telematico;
art. 615-*quater* c.p.: detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- art. 615-*quinquies* c.p.: diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- art. 617-*quater* c.p.: intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- art. 617-*quinquies* c.p.: installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- art. 635-*bis* c.p.: danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- art. 635-*ter* c.p.: danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- art. 635-*quater* c.p.: danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- art. 635-*quinquies* c.p.: danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- art. 640-*quinquies* c.p.: frode informatica del certificatore di firma elettronica;

- art. 1, co. 11, d.l. 105/2019: sicurezza nazionale cibernetica e disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica.

c) Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata

Introdotta dalla legge 15 luglio 2009, nr. 94 contenente disposizioni in materia di sicurezza pubblica, sanziona l'ente per i seguenti delitti di criminalità organizzata e condotte agevolatrici:

- Art. 416 c.p., escluso il co. VI: associazione per delinquere;
- Art. 416, co. VI, c.p.: associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs 286/1998;
- art. 416-bis c.p.: associazione di tipo mafioso;
- art. 416-ter c.p.: scambio elettorale politico-mafioso;
- art. 630 c.p.: sequestro di persona a scopo di estorsione;
- art. 74 d.p.r. 9 ottobre 1990, nr. 309: associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- art. 407, co. II, lett. a), n. 5), c.p.p.: illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo;
- art. 3 l. 146/2006: reati transnazionali.

d) Art. 25 – Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Previsto fin dall'originaria introduzione della normativa di cui al d. lgs. nr. 231/2001, successivamente modificato dalla L. 6 novembre 2012, nr. 190 concernente la riforma dei reati contro la Pubblica Amministrazione, le cui pene sono state ulteriormente inasprite dall'art. 1, co. I, legge 27 maggio 2015, nr. 69 e dalla l. 3/2019; contempla i seguenti reati:

- art. 317 c.p.: concussione;
- art. 318 c.p.: corruzione per l'esercizio della funzione;
- art. 319 c.p.: corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio;
- art. 319-bis c.p.: circostanze aggravanti;

- art. 319-ter c.p.: corruzione in atti giudiziari;
- art. 319-quater c.p.: induzione indebita a dare o promettere utilità;
- art. 320 c.p.: corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- art. 321 c.p.: pene per il corruttore;
- art. 322 c.p.: istigazione alla corruzione;
- art. 322-bis c.p.: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

e) Art. 25-bis – Reati di falso nummario

Introdotta dall'art. 6 della legge 23 novembre 2001 nr. 409 (conv. d.l. 25 settembre 2001, nr. 350), recante Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, che prevede i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo; la norma è stata poi modificata dalla legge 23 luglio 2009 nr. 99 che ha ampliato le ipotesi di reati di falso aggiungendo i reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni e di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi. L'elenco dei reati richiamati dalla norma è il seguente:

- art. 453 c.p.: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- art. 454 c.p.: alterazione di monete;
- art. 455 c.p.: spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- art. 457 c.p.: spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- art. 459 c.p.: falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- art. 460 c.p.: contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- art. 461 c.p.: fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
- art. 464 c.p.: uso di valori di bollo contraffatti o alterati;

- art. 473
c.p.: contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- art. 474 c.p.: introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

f) Art. 25-bis.1 – Delitti contro l'industria e il commercio

Articolo introdotto dalla legge 23 luglio 2009, nr. 99, contempla i seguenti reati:

- art. 513 c.p.: turbata libertà dell'industria o del commercio;
- art. 513-bis c.p.: illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- art. 514 c.p.: frodi contro le industrie nazionali;
- art. 515 c.p.: frode nell'esercizio del commercio;
- art. 516 c.p.: vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- art. 517 c.p.: vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- art. 517-ter c.p.: fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- art. 517-quater c.p.: contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

g) Art. 25-ter – Reati societari

L'art. 3 del decreto legislativo 11 aprile 2002 nr. 61, avente a oggetto la riforma del diritto societario, ha ampliato il catalogo dei reati presupposto richiamando i reati societari individuati dal codice civile, i quali sono stati ulteriormente riformati dalla legge 6 novembre 2012, nr. 190 e dalla legge 27 maggio 2015, nr. 69; successivamente la c.d. legge comunitaria 2004, legge 28 dicembre 2005, nr. 262 recante Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari, ha poi integrato e modificato sia il Testo Unico Finanziario, d. lgs. nr. 58/1998, sia il codice civile, introducendo, tra l'altro, il nuovo art. 2629-bis c.c., ricondotto poi nell'alveo dei reati presupposto previsti dall'art. 25-ter. L'attuale formulazione richiama i seguenti reati:

- art. 2621 c.c.: false comunicazioni sociali;
- art. 2621-bis c.c.: fatti di lieve entità;
- art. 2622, co. I, III, c.c.: false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;
- art. 2623 c.c.: falso in prospetto [abrogato];

- art. 2624 c.c.: falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione [abrogato];
- art. 2625, co. II, c.c.: impedito controllo;
- art. 2626 c.c.: indebita restituzione di conferimenti;
- art. 2627 c.c.: illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- art. 2628 c.c.: illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- art. 2629 c.c.: operazioni in pregiudizio dei creditori;
- art. 2629-bis c.c.: omessa comunicazione del conflitto d'interessi;
- art. 2632 c.c.: formazione fittizia del capitale;
- art. 2633 c.c.: indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- art. 2635 c.c.: corruzione tra privati;
- art. 2635-bis c.c.: istigazione alla corruzione tra privati
- art. 2636 c.c.: illecita influenza sull'assemblea;
- art. 2637 c.c.: aggio;
- art. 2638, co. I, II, c.c.: ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

h) Art. 25-quater – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Articolo aggiunto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, nr. 7, con la quale si è prevista la responsabilità dell'ente per i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali; in particolare:

- art. 270 c.p.: associazioni sovversive;
- art. 270-bis c.p.: associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 270-ter c.p.: assistenza agli associati;
- art. 270-quater c.p.: arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale;
- art. 270-quater.1 c.p.: organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo;
- art. 270-quinquies c.p.: addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale;

- art. 270-*sexies* c.p.: condotte con finalità di terrorismo;
- art. 280 c.p.: attentato per finalità terroristiche o di eversione;
- art. 280-*bis* c.p.: atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi;
- art. 289-*bis* c.p.: sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione;
- art. 302 c.p.: istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo;
- art. 305 c.p.: cospirazione politica mediante associazione;
- art. 306 c.p.: banda armata: formazione e partecipazione;
- violazione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York 9 dicembre 1999.

i) Art. 25-*quater*.1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Articolo aggiunto dalla legge 9 gennaio 2006, nr. 7 concernente la prevenzione e il divieto della mutilazione genitale femminile; in particolare:

- art. 583-*bis* c.p.: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

j) Art. 25-*quinquies* – Delitti contro la personalità individuale

Introdotta dall'art. 5 legge 11 agosto 2003, nr. 228, che ha ampliato l'elenco dei reati presupposto alle fattispecie contro la personalità individuale di seguito elencate; elenco successivamente ampliato dall'art. 3 del d. lgs. nr. 39/2014 in attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI. (14G00051). L'elenco contempla le seguenti fattispecie:

- art. 600 c.p.: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- art. 600-*bis* c.p.: prostituzione minorile;
- art. 600-*ter* c.p.: pornografia minorile;
- art. 600-*quater* c.p.: detenzione di materiale pornografico;
- art. 600-*quater*.1 c.p.: pornografia virtuale;
- art. 600-*quinquies* c.p.: iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- art. 601 c.p.: tratta di persone;
- art. 602 c.p.: acquisto e alienazione di schiavi;
- art. 602-*ter* c.p.: circostanze aggravanti;

- art. 609-undecies c.p.: adescamento di minorenni.

k) Art. 25-sexies – Reati di abuso di mercato

Introdotta dall'art. 9 legge 18 aprile 2005, nr. 62, c.d. legge comunitaria 2004, che ha modificato il Testo Unico Finanziario, d. lgs. 58/1998 e esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato. Con tale intervento è inoltre stato modificato il Testo Unico Finanziario, introducendo una specifica disposizione, l'art. 187-*quinquies*, ai sensi della quale l'ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti:

- art. 184, d. lgs. n. 58/1998: abuso di informazioni privilegiate;
- art. 185, d. lgs. n. 58/1998: manipolazione del mercato.

l) Art. 25-septies – Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Introdotta dalla legge 3 agosto 2007 nr. 123 e successivamente sostituita dall'art. 300 del decreto legislativo 9 aprile 2008, nr. 81, c.d. Testo Unico Sicurezza, in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

- art. 589 c.p.: omicidio colposo;
- art. 590 c.p.: lesioni personali colpose.

m) Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Con il decreto legislativo nr. 231/2007 che ha recepito la direttiva 2005/60/CE, recante la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo, è stato esteso l'elenco dei reati presupposto ai delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. L'articolo è stato poi modificato dalla l. 186/2014.

- art. 648 c.p.: ricettazione;
- art. 648-bis c.p.: riciclaggio;
- art. 648-ter c.p.: Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- art. 648-ter.1 c.p.: autoriciclaggio.

n) Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, art. 25-novies

- art. 171, l. 633/1941 co. I lett. a) *bis*: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa;
- art. 171, l. 633/1941 co. III: reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione;
- art. 171-bis l. 633/1941 co. I: abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori;
- , art. 171-bis l. 633/1941 co. II: riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati;
- art. 171-ter l. 633/1941: abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa;
- art. 171-septies l. 633/1941: mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione;
- art. 171-octies l. 633/1941: fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di

trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale;

- art. 174-*quinquies* l. 633/1941: provvedimenti del questore e sanzioni amministrative accessorie.

o) Art. 25-*decies* – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Articolo aggiunto dalla l. 3 agosto 2009 nr. 116 e poi sostituito dal d. lgs. nr. 121/2011, contempla i seguenti reati:

- art. 377-*bis* c.p.: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- art. 378 c.p.: favoreggiamento personale.

p) Art. 25-*undecies* – reati ambientali

Articolo aggiunto, in ossequio alla normativa europea, con il d. lgs. nr. 121/2011 e modificato dalla l. 68/2015 sui c.d. ecoreati, che amplia il catalogo dei reati presupposto; contempla le seguenti fattispecie:

- art. 452-*bis* c.p.: inquinamento ambientale;
- art. 452-*quater* c.p.: disastro ambientale;
- art. 452-*quinquies* c.p.: delitti colposi contro l'ambiente;
- art. 452-*sexies* c.p.: traffico e abbandono di materiale a alta radioattività;
- art. 452-*octies* c.p.: circostanze aggravanti;
- art. 727-*bis* c.p.: uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
- art. 733-*bis* c.p.: distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;
- art. 137, d. lgs. nr. 125/06: scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili;
- art. 256, d. lgs. nr. 125/06: attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- art. 257, d. lgs. nr. 125/06: inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee;

- art. 258, d. lgs. nr. 125/06: violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258);
- art. 259, d. lgs. nr. 125/06: traffico illecito di rifiuti;
- art. 260, d. lgs. nr. 125/06: attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- art. 260-bis, d. lgs. nr. 125/06: false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti;
- art. 279, d. lgs. nr. 152/06: emissioni in atmosfera, sanzioni penali
- artt. 1 e 2, l. nr. 150/92: importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette;
- art. 3, l. nr. 150/92: falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni;
- art. 6, l. nr. 150/92: detenzione di esemplari di specie protetta;
- art. 3, l. nr. 549/93: Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive;
- art. 8, d. lgs. nr. 202/07: inquinamento doloso;
- art. 9, d. lgs. nr. 202/07: inquinamento colposo.

q) Art. 25-duodecies – impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Articolo introdotto dal comma 1 dell'art. 2, d.lgs.nr. 16 luglio 2012, n. 109, con l'inclusione dei seguenti delitti:

- art. 22, co. XII-bis, d. lgs. nr. 286/1998: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 12, comma 3, 3-bis e 3-ter, d. lgs. nr. 286/1998: disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- art. 12, comma 5 d. lgs. nr. 286/1998: disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

r) Art. 25-terdecies – razzismo e xenofobia

Articolo introdotto dall'art. 5, comma 2, l. 167/2017 e che per effetto del d.lgs. 21/2018 si applica al seguente reato:

- art. 604-bis c.p.: Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa.

s) Art. 25-quaterdecies – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Articolo introdotto dall'art. 5, comma 1, l. 39/2019 e che contempla i seguenti reati:

- art. 1 l. 401/1989: frode in competizioni sportive;
- art. 4 l. 401/1989: frode in competizioni sportive.

t) Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari

Articolo introdotto dall'art. 39, comma 2, d. lgs. 124/2019, convertito con modificazioni dalla l. 157/2019, contempla i seguenti reati:

- art. 2, comma 1, d. lgs. 74/2000: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- art. 2, commi 2 e 2.bis, d. lgs. 74/2000: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- art. 3 d. lgs. 74/2000: dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
- art. 8, comma 1, d. lgs. 74/2000: emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- art. 8, comma 2 bis, d. lgs. 74/2000: emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- art. 10 d. lgs. 74/2000: occultamento o distruzione di documenti contabili;
- art. 11 d. lgs. 74/2000: sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

È demandato al Consiglio di Amministrazione di Chimani s.r.l. il compito di integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati o di illeciti amministrativi qualora, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, risulti opportuno procedere in tale direzione.

5. Le sanzioni previste dal d. lgs. nr. 231/2001

L'apparato sanzionatorio delineato dalla normativa prevede la pena pecuniaria, indefettibile, le pene interdittive, applicabili laddove espressamente previste, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

a) Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è applicabile sempre a tutti gli illeciti contestati e viene determinata attraverso un sistema basato su *quote*; queste non possono essere inferiori a 100 né superiori a 1000 e l'importo varia da un minimo di euro 258,00 a un massimo di 1.549,00 euro.

Nella quantificazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è viene al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta se:

- a. 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 (riduzione fino alla metà);
- b. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (riduzione fino alla metà);
- c. prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado 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 e è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione da un terzo alla metà, ovvero dalla metà ai due terzi se ricorrono entrambe le ipotesi).

b) Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono comminabili solo nel caso in cui la responsabilità derivi da un reato presupposto per la quale essa è espressamente prevista; la normativa prevede le seguenti:

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

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

Il giudice stabilisce quale sanzione interdittiva applicare e per quale durata (variabile dai tre mesi ai due anni) tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il d. lgs. nr. 231/2001 prevede inoltre casi in cui tali sanzioni non trovano applicazione, in particolare non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento l'ente ha posto in essere tutte le seguenti condizioni:

- ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ha 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;
- ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

c) Confisca

Con la sentenza di condanna il giudice dispone, nei confronti dell'ente, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato, fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

È prevista inoltre la c.d. confisca per equivalente che viene disposta su somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, quando questi ultimi non siano aggredibili per qualsiasi ragione.

d) Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza viene pubblicata in uno o in più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

CAPITOLO II

IL MODELLO “231”: REDAZIONE, STRUTTURA, DESTINATARI E DIFFUSIONE

1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Chiman s.r.l.

Chiman s.r.l. sulla scorta dei principi morali e etici che permeano l'intera realtà aziendale e lo svolgimento dell'attività, ha ritenuto di procedere all'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo nella ferma convinzione che esso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione affinché tutti i soggetti che operano in nome o per conto della società seguano comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissioni di reati.

Chiman s.r.l., pur consapevole che l'adozione del modello non sia vincolante, ha deciso di procedere con la predisposizione e attuazione del modello perseguendo il miglioramento della *governance* e, al contempo, limitando il rischio di commissione dei reati.

Attraverso tale modello Chiman s.r.l. si prefigge di:

- sensibilizzare tutti i soggetti che lavorano e collaborano a vario titolo con Chiman s.r.l. esigendo che, nell'ambito delle attività da loro svolte nell'interesse della società, adottino comportamenti corretti e trasparenti informati ai valori e principi espressi dal codice etico allegato, tali da prevenire il rischio di commissione di reati;
- informare i medesimi soggetti che la violazione delle disposizioni di legge, dei principi espressi e delle procedure richiamate dal modello, comporterà per il singolo agente la possibilità di incorrere in una sanzione penale e per la società il rischio di essere assoggettato a pesanti sanzioni di varia natura;
- informare i medesimi soggetti che la violazione delle prescrizioni del modello comporterà l'applicazione di sanzioni individuate dal modello stesso ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- introdurre un meccanismo di controlli interni e esterni che consentano di prevenire la commissione di reati da parte dei soggetti che lavorano o collaborano con Chiman s.r.l.;
- intensificare i controlli nelle aree a rischio per contrastare la commissione dei reati.

2. Redazione e struttura del modello

Al fine di perseguire le finalità che Chiman s.r.l. si prefigge di raggiungere, il presente enuclea i seguenti aspetti:

- individuazione delle aree a rischio, e cioè le attività maggiormente sensibili al rischio di commissione dei reati;
- predisposizione di protocolli aziendali idonei a contenere o ridurre il pericolo di commissione dei reati nelle aree a rischio;
- predisposizione di procedure nella formazione e attuazione delle decisioni da parte degli organi preposti;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- comunicazione e diffusione delle regole comportamentali e dei protocolli a tutti componenti di Chiman srl;
- intensificazione dei controlli periodici sul rispetto dei principi e protocolli anche attraverso l'instaurazione dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- definizione di un sistema di controllo uniformato ai principi di verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- circolazione delle informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi coerenti con poteri e responsabilità;
- l'individuazione di un sistema disciplinare contenente l'indicazione delle sanzioni comminabili per la violazione delle prescrizioni contenute nel presente modello.

La redazione del modello si è svolta con l'espletamento delle seguenti fasi:

Raccolta della documentazione, mappatura delle attività aziendali a rischio e risk assessment

Per prima cosa si è reso necessario individuare le aree sensibili dell'attività in cui è possibile la commissione dei reati presupposto; a tal fine si è svolta un'analisi delle attività e della struttura organizzativa di Chiman s.r.l. attraverso la raccolta dei documenti aziendali, tra cui organigramma, visura camerale, autorizzazioni, sistema qualità in fase di implementazione.

Nella fase successiva si è svolta l'individuazione delle diverse attività di Cbiman s.r.l. all'interno delle macro-aree in cui si svolge la vita aziendale (manageriale, amministrazione, laboratorio, qualità)

Sono state poi vagliate le singole fattispecie di reato e, raffrontandole con le attività aziendali, si sono individuati i settori in cui vi è il rischio, e il relativo grado, di verifica dei reati presupposto.

Il grado di rischio delle attività individuate in relazione ai reati presupposto è stato esaminato mediante l'assegnazione di un valore specifico che valorizza, secondo una scala di valori di seguito illustrata:

- Probabilità (**P**) di accadimento in relazione alla fattispecie normativa e alle attività di Chimani s.r.l..
- Danni (**D**) che tali reati presupposto possono provocare ai dipendenti, alla società e a terzi.

Al fattore **P** è stato assegnato un valore da 1 a 4, dove 1 rappresenta una probabilità remota, 2 bassa probabilità, 3 media probabilità, 4 alta probabilità.

Al fattore **D** è stato assegnato un valore da 1 a 4, dove 1 rappresenta un danno trascurabile, 2 danno basso, 3 danno medio, 4 danno elevato.

D (danno)	P (probabilità)			
	1	2	3	4
1	1	2	3	4
2	2	4	6	8
3	3	6	9	12
4	4	8	12	16

Quindi, i valori indicati in verde indicano un rischio trascurabile, quelli in giallo un rischio basso, quello in arancio un rischio medio e quelli in rosso un rischio elevato.

R (rischio)	Descrizione del rischio
1 – 2	Trascurabile, improbabile, irrilevante
3 – 4	Basso, poco probabile
6 – 8	Medio, probabile
9 – 12 – 16	Alto, reale

Si dà atto che le attività di Chiman s.r.l. presentano per lo più un profilo di rischio basso e trascurabile, ciò nonostante sono state previste e adottate azioni di miglioramento e controllo in un'ottica di miglioramento complessivo del sistema.

Quanto alle attività a rischio medio, queste sono riconducibili ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente. Chiman s.r.l. ha investito quindi nel contenimento del rischio di tali reati affidandosi a professionisti esterni che hanno individuato e suggerito le procedure più adeguate a contenere e ridurre il rischio di verifica dei reati, in un'ottica di conseguire nel breve tempo la relativa certificazione in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e gestione energetica. Va rilevato che in tutti gli anni di attività non si è mai verificato un infortunio sul lavoro né sono mai state comminate sanzioni né penali né amministrative per violazione delle normative di settore.

Gap analysis

Successivamente dunque sono state raffrontate le risultanze dell'analisi del rischio con i parametri imposti dalla normativa d. lgs. nr. 231/2001.

Insieme al dr. Sfulcini, amministratore delegato e direttore generale, si è deciso quali procedure implementare salvaguardando quelle già in essere laddove possibile, al fine di creare il minor stravolgimento aziendale per i dipendenti, tenuto conto che, da un punto di vista organizzativo Chiman s.r.l. è risultata già sufficientemente formata e regolamentata in quanto sottoposta alle stringenti imposizioni della normativa di cui al d. lgs. 219/2006, nonché dotata di un adeguato, per prassi, sistema di comunicazione con la *governance*.

Si sottolinea che, nell'ottica di progressivo miglioramento e potenziamento, Chiman s.r.l. sta ultimando l'adozione della certificazione del sistema qualità e ha in programma nel breve termine la adozione della certificazione ISO ambientale.

Di tutto ciò si è tenuto conto nell'attività di definizione e integrazione dei protocolli.

Definizione dei protocolli

L'ultima fase per la redazione del modello è consistita nella definizione di protocolli e implementazione di quelli già esistenti laddove necessario.

Si precisa che con "protocolli" ci si riferisce a un insieme di comportamenti: non si intendono solo le procedure, ma altresì le linee guida, i principi di comportamento, i controlli preventivi e quelli successivi.

Tali protocolli non devono essere singolarmente intesi, bensì coordinati e interpretati con il codice etico, espressione dei principi seguiti da Chiman s.r.l. nonché della politica aziendale, e con l'intero sistema previsto dal modello.

Lo schema del presente modello

Quanto appena esposto è rinvenibile all'interno del modello e dei suoi allegati, che si compone delle seguenti sezioni.

Parte generale: contenente una prima parte di carattere generale, ove viene descritta la disciplina della normativa 231, la storia della società, i principi del modello, le modalità di redazione, adozione e integrazione dello stesso, i sistemi di controllo, l'organismo di vigilanza, i flussi informativi, il sistema disciplinare, la formazione e l'informazione.

Parte speciale: contiene l'individuazione delle aree di rischio e i relativi protocolli per contenere o ridurre il rischio di commissione dei reati nelle aree sensibili.

Appendice normativa: individuazione dei reati e relativa breve spiegazione.

Codice etico: insieme dei principi cui Chiman s.r.l. si ispira.

Allegati:

1. Organigramma aziendale;
2. Mappatura del rischio contenente la griglia di tutti i reati presupposto con indicazione dei gradi di rischio;
3. Elenco delle procedure;
4. Report visite ispettive;
5. Clausola contratti coi fornitori;
6. Comunicato interno;
7. Dichiarazione di impegno.

3. Destinatari del modello

Il modello di organizzazione, gestione e controllo è rivolto a tutti i dipendenti e collaboratori di Chiman s.r.l., legati da un rapporto di lavoro subordinato o di qualsivoglia altro tipo di rapporto, anche temporaneo, ivi inclusi agenti, consulenti, collaboratori esterni.

Costoro pertanto devono uniformarsi alle prescrizioni, regole e principi contenuti nel modello e nel codice etico nei limiti in cui siano applicabili.

4. Diffusione del modello

Dipendenti e collaboratori

Affinché il modello possa essere efficacemente attuato dai suoi destinatari, è necessario che esso sia portato a conoscenza di tutti coloro che operano all'interno dell'azienda,

dei collaboratori esterni e consulenti: tutti devono avere piena consapevolezza degli obiettivi di correttezza e trasparenza perseguiti col modello e con il sistema di procedure e controlli.

Il modello deve essere messo a disposizione di tutti i componenti degli organi sociali, nonché a tutti i dipendenti, collaboratori e a coloro che agiscono per conto o nell'interesse di Chimani s.r.l.; questi sottoscrivono ricevuta per presa visione e accettazione, nonché dichiarazione di impegno al rispetto dei principi e dei protocolli in esso contenuti.

I nuovi assunti dovranno prendere immediatamente visione del modello e sottoscriveranno la medesima dichiarazione di impegno.

Una copia cartacea del modello sarà reperibile in azienda presso la portineria, luogo accessibile a tutti; sul sito internet della società sarà indicato che Chimani s.r.l. è dotata del modello di organizzazione, gestione e controllo, tuttavia sarà caricata solo la parte generale ai fini di tutela della *privacy*.

I contratti dei collaboratori devono contenere clausole risolutive espresse che possono essere applicate da Chimani s.r.l. nel caso di comportamenti in contrasto con principi generali o protocolli tali da comportare il rischio di commissione dei reati presupposto.

Oltre alla consegna del modello, deve essere programmata e svolta, con periodicità almeno biennale, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa introdotta con il decreto legislativo nr. 231/2001, del modello e del codice etico.

La formazione dovrà avvenire tramite l'organizzazione di corsi, seminari o altre iniziative da svolgersi anche con l'utilizzo di risorse informatiche; il personale direttivo e i key officers dovranno essere formati e aggiornati sull'intero modello, mentre gli altri dipendenti, ferma restando la formazione sul dettato normativo e sul modello in generale, dovranno essere formati e aggiornati relativamente alla rispettiva area di rischio.

La partecipazione a tali attività formative è obbligatoria e l'assenza ingiustificata sarà sanzionata.

In caso di necessità di chiarimenti, approfondimenti, sarà possibile rivolgersi al key officers di riferimento, ovvero all'Organismo di Vigilanza.

Fornitori

Nel rispetto dei principi espressi dal decreto legislativo nr. 231/2001, è altresì necessario che anche i fornitori siano informati del contenuto del presente modello e della necessità che il loro comportamento sia conforme al dettato normativo e al modello stesso.

A tutti i fornitori deve essere inviata comunicazione dell'avvenuta adozione del modello, comunicando loro che esso sarà disponibile presso la società per la consultazione cartacea, ovvero il modello potrà essere consegnato, anche a mezzo sistema informatico, ai fornitori aventi sede legale in altri stati.

I fornitori verranno invitati a sottoscrivere dichiarazione di essere a conoscenza che Chiman s.r.l. ha adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di presa visione e accettazione, nonché dichiarazione di impegno a rispettarne i principi, linee guida e procedure. Nella comunicazione dovrà inoltre essere indicato che eventuali comportamenti posti in essere dal fornitore, o dai suoi dipendenti, in contrasto con il modello, tali da comportare la commissione o già il rischio di commissione di un reato presupposto, costituiscono motivo di risoluzione del presente contratto per inadempimento.

Anche i contratti con i fornitori devono contenere clausole risolutive espresse che possono essere applicate da Chiman s.r.l. nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel modello e tali da comportare il rischio di commissione dei reati presupposto.

CAPITOLO III

IL SISTEMA DISCIPLINARE

1. La funzione, l'autonomia e i principi del sistema disciplinare

L'articolo 6 comma 2, lett. e), del d. lgs. nr. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Chiman s.r.l., in osservanza con quanto disposto dal Decreto, prevede un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello, al fine di assicurare l'effettività del modello stesso.

Il presente sistema disciplinare è stato redatto come allegato al modello ma costituisce parte integrante del modello.

Il sistema disciplinare è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni contenute nel presente modello e nei documenti ad esso allegati, ai sensi del d. lgs 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- Alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, al C.d.A..

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel modello e nei relativi Protocolli ledono di per sé sole il rapporto di fiducia intercorrente con Chiman

s.r.l. e comportano azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato, del tutto autonomo e indipendente rispetto alle sanzioni disciplinari. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e di immediatezza della contestazione anche di natura disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Per i rapporti di lavoro subordinato, il sistema disciplinare ai sensi dell'art. 2106 c.c. integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i CCNL applicati al personale dipendente. In tutti i diversi casi di rapporto con Chiman s.r.l. (indipendentemente dalla natura parasubordinata o autonoma del rapporto), con espressa esclusione dei soli lavoratori subordinati, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale, i cui principi generali dovranno ritenersi, ad ogni effetto di legge e di contratto, parte integrante degli accordi contrattuali sottoscritti con i soggetti interessati.

2. Soggetti destinatari

Sono soggetti all'applicazione del presente sistema disciplinare, il Presidente ed i componenti il C.d.A., i dirigenti, i dipendenti (quadri e impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con Chiman s.r.l..

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione oppure di un'apposita commissione nominata dallo stesso Presidente o dal C.d.A. nel caso il reato sia commesso dallo stesso Presidente o da un membro del C.d.A..

È prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'O.d.V. sulle violazioni alle disposizioni del presente modello.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale, provvedere alla comunicazione dello stesso.

3. Le condotte rilevanti: violazioni

Costituiscono violazioni tutti i comportamenti che violino il presente modello e i suoi Protocolli, ossia la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel modello stesso e nell'espletamento dei processi nell'ambito delle aree di rischio, che comporti la commissione di uno dei reati

previsti dal Decreto, o anche una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto.

Nella gestione dei procedimenti disciplinari, Chiman s.r.l. opera in conformità alla disciplina dettata dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, che forniscono principi uniformi ai fini dei provvedimenti disciplinari con specifica indicazione per ciascun evento/violazione delle tipologie dei provvedimenti disciplinari da applicare.

Sussiste l'obbligo per chiunque di segnalazione senza ritardo delle violazioni di anomalie o atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difformi dal modello, nonché di ogni altro reato o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del modello e l'attribuzione della sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

La segnalazione seguirà la via gerarchica, avendo il superiore diretto come riferimento, tranne che lo stesso sia soggetto attivo nella violazione. In tal caso, si salterà un livello gerarchico. Il ricevente la segnalazione, valutandone la fondatezza, provvederà a informare il Presidente del C.d.A., il quale provvederà autonomamente o previo parere dell'O.d.V..

È, tuttavia, facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il dirigente di riferimento non si attivi tempestivamente, richiedere chiarimenti interpretativi, o effettuare segnalazioni di violazione all'O.d.V.. Quest'ultimo è in ogni caso tenuto a darne comunicazione al C.d.A. per gli opportuni provvedimenti.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni costituisce grave inadempimento del sistema disciplinare.

Il mancato rispetto dell'ordine gerarchico di segnalazione, comporterà esso stesso l'applicazione del sistema disciplinare.

4. Le sanzioni

Affinché il modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni stesse. Data la gravità delle conseguenze in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel modello sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza, di tutti i dipendenti, ad esempio mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio). Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla al Direttore Generale.

Pertanto, ai dipendenti che violano il modello, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

5. Dipendenti o equiparati

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970, di seguito indicate e dai CCNL vigenti.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali".

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo 5.

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'Articolo 2104 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende).

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	MANCANZA DISCIPLINARE
Rimprovero inflitto verbalmente	▪ violazione delle procedure interne previste dal presente modello, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza"; ▪ condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Organizzazione".
Rimprovero inflitto per iscritto	▪ mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del modello stesso); ▪ ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.
Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: ▪ Al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità, ▪ Il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni.
Trasferimento per punizione	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'azienda delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'azienda stessa.

6. Dirigenti

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nella categoria dirigenti coincidono con quelle previste dal CCNL vigente.

Il presente modello è portato a conoscenza dei dirigenti mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del modello, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;

- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto e/o cessazione dalla carica direttiva. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un dirigente ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni.

7. Componenti il Consiglio di Amministrazione

In caso di violazione del modello da parte del Presidente del C.d.A., di un componente del Consiglio di Amministrazione o del Revisore dei conti, l'O.d.V. informerà senza indugio e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione e il Revisore. Nel caso di violazione da parte dell'intero C.d.A. sarà cura dell'O.d.V. segnalare al C.d.A. stesso le violazioni riscontrate e contestualmente dare le proprie dimissioni dall'incarico.

L'organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

8. Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con Chimani s.r.l., in contrasto con le regole che compongono il modello e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti, se osservati dall'O.d.V. saranno riferiti tempestivamente e per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

È compito del C.d.A., individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

Chiman s.r.l. si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

9. Componenti l'O.d.V.

Tutti i componenti dell'O.d.V. sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Organizzazione dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'O.d.V. non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Vertice Aziendale. Il caso accertato di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'O.d.V. che abbia dato luogo a omesso controllo sull'osservanza e funzionamento del modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

10. Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata dal C.d.A. sulla base di:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

11. Accertamento delle sanzioni

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati a Chiman s.r.l. da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine

anche per le violazioni delle regole del modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze.

Per le altre categorie di soggetti, legati a Chiman s.r.l. da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di violazione da parte di un consigliere sarà interessato anche l'organo di appartenenza mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle nuove clausole contrattuali in essere.

12. Validità

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del presente modello e ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di riesame annuale.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Presidente il Consiglio d'Amministrazione.

13. Norme, documenti e leggi di riferimento

- Codice civile e codice penale
- Legge n. 300/1970 Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Reg. UE 2016/679 GDPR
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Decreto legislativo 231/07 Antiriciclaggio;
- Decreto legislativo 152/2006 Testo unico ambiente;
- Statuto e Regolamenti interni;
- Sistema di Gestione della Qualità.

CAPITOLO IV

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Premessa

Chiman s.r.l. deve costituire un organismo interno denominato Organismo di Vigilanza cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 nonché di curare il suo aggiornamento.

L'O.d.V. aziendale è composto da tre membri, tra i quali sarà nominato un Presidente; i componenti restano in carica per un anno e sono rinnovabili.

La revoca degli specifici poteri propri dell'O.d.V. potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del C.d.A. stesso.

All'O.d.V., che risponde della propria attività direttamente al C.d.A., sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività aziendali.

L'O.d.V. vigila costantemente sull'effettiva attuazione del modello e a tal fine:

- Svolge attività ispettiva;
- Ha accesso a tutti i documenti riguardanti il modello;
- Può chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'azienda nell'ambito delle aree a rischio e dei processi sensibili, anche senza preventiva autorizzazione del C.d.A.;
- Riceve le informazioni specificamente indicate come obbligatorie dal modello;
- Sottopone il modello a verifica periodica e ne cura l'aggiornamento, proponendo al C.d.A. le opportune modifiche.
- Come esito dell'insieme delle verifiche e in ogni caso all'esito di ogni attività ispettiva, l'O.d.V. redige un verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro e a disposizione del C.d.A.;
- Redige una relazione annuale che evidenzia le attività svolte, le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere;
- Esprime parere in merito alla adeguatezza e idoneità delle modifiche al modello, elaborate da iniziative del C.d.A., prima della loro adozione;

2. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Autonomia ed indipendenza

L'O.d.V. risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo al Consiglio di Amministrazione. A tal fine, si prevede l'istituzione di un canale informativo diretto, tra l'O.d.V. e gli organi decisionali e di controllo. I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo: tali requisiti vengono ottenuti garantendo all'O.d.V. la massima autonomia, e prevedendo una attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Professionalità

L'O.d.V. deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, anche di tipo ispettivo e consulenziale. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità di azione

L'O.d.V. deve lavorare costantemente sulla vigilanza del modello, con i necessari poteri d'indagine in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza, attraverso quanto previsto dal proprio regolamento, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture interne.

Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'O.d.V., e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- La condanna, con sentenza anche in primo grado, per avere commesso uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF;
- La condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

In caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, il C.d.A. potrà disporre la sospensione del componente dell'O.d.V. e la nomina di un sostituto *ad interim*.

3. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'O.d.V. vengono attribuite le seguenti funzioni:

Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/01:

- L'O.d.V. esercita i poteri di controllo attribuitigli dal modello effettuando periodicamente verifiche ispettive;
- L'O.d.V. raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del modello e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nelle singole parti speciali del modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiorna la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V. o tenute a sua disposizione;
- L'O.d.V. effettua verifiche ispettive sulle principali operazioni poste in essere dall'azienda, nell'ambito delle aree a rischio, e ne dà evidenza in un rapporto scritto da trasmettersi al C.d.A. nell'ambito dell'attività di reportistica periodica;
- L'O.d.V. conduce le indagini interne, per accertare la fondatezza delle presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello, portate all'attenzione dell'O.d.V. da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza svolta dall'O.d.V. stesso;
- L'O.d.V. interloquisce con le altre funzioni apicali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'O.d.V. viene tenuto costantemente informato, sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'O.d.V. devono essere inoltre segnalate, da parte del C.d.A. o della Direzione Generale, eventuali situazioni dell'attività che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- L'O.d.V. interloquisce con i responsabili delle diverse funzioni (RSPP, amministrazione, titolari di deleghe di funzioni), per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello, e in particolare:
 - Con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi per verificare l'applicazione delle misure atte a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
 - Con l'Amministrazione per effettuare le verifiche, anche a campione, su fonti e impieghi delle risorse finanziarie aziendali;
 - Con altre funzioni, la cui collaborazione si dovesse rendere, di volta in volta, necessaria o utile.
- L'O.d.V. verifica, anche attraverso interviste, le attività delle funzioni a rischio, per acquisire da tali funzioni elementi di indagine, al fine di un efficace monitoraggio delle attività, in relazione alle procedure stabilite nel modello. A

tale fine l'Organismo di Vigilanza può accedere a tutta la documentazione rilevante.

Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del modello in relazione idoneità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01:

- L'O.d.V. segnala la necessità di aggiornamento del sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura interna, al fine di proporre i necessari adeguamenti del modello, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti organizzativi e normativi intervenuti;
- Chiunque, alle dipendenze dell'azienda, deve segnalare all'O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime;
- L'O.d.V. verifica che gli elementi previsti dalle singole parti speciali del modello, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi;
- monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello da farsi ai Dipendenti e agli Organi Societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;

Individuare e proporre gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni interne:

- L'OdV ha il compito di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle eventuali modifiche ed integrazioni della medesima, nonché di aggiornarsi in merito all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali, al fine di mantenere il modello aggiornato, con le prescrizioni normative e le interpretazioni vigenti;
- Come conseguenza di tale attività, l'O.d.V. individua e propone gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del modello al Consiglio di Amministrazione stesso.

4. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'O.d.V.:

- Gode di ampi poteri ispettivi e di accesso a tutti i documenti;

- Dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione;
- Si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture interne ed esterne, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo;
- Può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.

Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute come previsto nel proprio regolamento interno, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito archivio (cartaceo o informatico): di tale archivio cura l'aggiornamento e definisce, nel proprio regolamento, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

5. Flussi informativi

L'art. 6 c. 2, lett. d) del d. lgs. nr. 231/01 individua specifici *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*. Si stabilisce che tutti i fatti o le situazioni a rischio di commissione di uno dei reati presupposto debbano essere segnalate tempestivamente all'O.d.V affinché questi possa effettuare attività di riscontro e approfondimento

Il numero e il tipo di informazioni possono variare nel tempo in seguito a:

- Inadeguatezza o incompletezza delle informazioni a fornire indicazioni utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del modello;
- Rilevanti cambiamenti dell'assetto interno della società o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa;
- Modifiche normative al D. Lgs. 231/01 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

Segnalazione da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

- I dipendenti e i dirigenti che siano a conoscenza di fatti o comportamenti che possano configurare una violazione del modello o che non siano in linea con le regole di condotta adottate dalla società, hanno la possibilità di segnalarlo all'O.d.V.;
- I segnalanti devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela di chi venga accusato erroneamente o in mala fede;

- L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione, il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna;
- Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima, indirizzate all'O.d.V., alla casella e-mail appositamente predisposta e portata a conoscenza di tutti;
- Le segnalazioni pervenute devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso ai soli membri dell'O.d.V.;
- In modo analogo i consulenti hanno la facoltà di segnalare all'O.d.V. eventuali violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni sopra riportate, devono essere obbligatoriamente trasmesse le informative inerenti:

- Atti, provvedimenti, comunicazioni, notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità, attinenti ad indagini, ove e quando emerga che le stesse sono svolte in correlazione ad ipotesi di commissione di alcuno dei reati di cui al D. Lgs 231/01;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti, consulenti, etc., all'azienda in caso di avvio di procedimento giudiziario;
- I rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza alle norme del decreto;
- Le notizie relative ai procedimenti sanzionatori o provvedimenti di archiviazione degli stessi con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati di cui al D. Lgs 231/01;
- L'inizio di indagini o ispezioni da parte di autorità giudiziarie o di controllo.

Le informazioni relative ai flussi aziendali inviate all'O.d.V. devono essere archiviate e recuperabili nel tempo dai membri dell'O.d.V..

Il materiale raccolto dall'O.d.V. verrà conservato per 10 anni.

6. Strumenti di controllo e azione dell'OdV

L'O.d.V., anche avvalendosi della collaborazione delle funzioni di *auditing* interno ovvero di consulenti esterni, si attiva con specifiche operazioni di *audit* sulle realtà della società con le modalità previste dal regolamento interno.

L'Organismo di Vigilanza può utilizzare come strumenti di controllo e azione quelli propri dei sistemi di gestione esistenti, quali le non conformità, le azioni correttive e preventive, i piani di attività quali il piano di formazione e il programma di *audit*, il riesame della direzione.

7. Riservatezza dell'O.d.V.

I membri dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni; assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del modello.

Inoltre, i membri dell'O.d.V. si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli ricompresi nell'ambito delle proprie funzioni e poteri, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'O.d.V., fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità alla normativa sulla *privacy*.

L'inosservanza dei suddetti obblighi costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'O.d.V..