

**CODICE ETICO
NEWCHEM S.P.A.**

“Serietà, responsabilità, voglia di fare, rispetto per tutte le persone e una grande attenzione per gli interessi della Newchem sono i fondamenti su cui si basa la nostra filosofia di gestione. Ciascuno di noi è chiamato ad operare impegnandosi a seguire tali valori. E’ lo stile della nostra Azienda per creare un clima di fiducia e collaborazione ad ogni livello all’interno della nostra organizzazione.”

Verona, 14 giugno 2016

Il Presidente

1. PREMESSA	4
2. MISSIONE E VISIONE ETICA	5
3. IL CODICE ETICO	5
4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE	5
4.1 Efficacia del Codice Etico rispetto ad altre fonti	7
4.2 Efficacia territoriale del Codice Etico	8
4.3 Diffusione del Codice Etico	8
5. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO	9
5.1 Principio di legalità, Rispetto del Codice Etico, delle norme e delle procedure aziendali	9
5.2 Onestà e correttezza	9
5.3 Centralità della persona	9
5.4 Imparzialità e pari opportunità	10
5.5 Trasparenza e completezza dell'informazione	10
5.6 Fiducia e collaborazione	10
5.7 Rispetto delle regole di libera concorrenza	11
5.8 Diligenza nell'uso delle risorse aziendali	11
5.9 Registrazioni contabili	11
5.10 Riservatezza delle informazioni	11
5.10.1 Tutela del segreto aziendale e della proprietà intellettuale ed industriale	12
5.11 Prevenzione dei conflitti d'interesse	13
5.12 Corporate Governance	15
5.13 Risorse Umane	15
5.14 Clienti	17
5.15 Fornitori	18
5.16 Doveri di correttezza nella negoziazione, redazione ed esecuzione dei contratti con i terzi	18
5.17 Omaggi offerti, dati e ricevuti	19
5.18 Contributi e sponsorizzazioni	19
5.19 Rapporti con la Pubblica Amministrazione	20
6. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE	20
7. DISPOSIZIONI FINALI	21

1. PREMESSA

La Newchem S.p.a. al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, ha predisposto il **Codice Etico**, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, affidabilità, reputazione ed immagine dell'Azienda. Tali valori costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro della stessa.

Le attività dell'Azienda devono, quindi, essere conformi ai principi espressi in questo **Codice Etico**.

La Newchem S.p.a. riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri **“portatori d'interesse”**¹ e della collettività in cui opera.

Contestualmente richiede a tutti i propri Dipendenti e a tutti coloro che cooperano all'esercizio dell'impresa il rispetto delle regole aziendali e dei precetti stabiliti nel presente **Codice**.

In nessun caso è permessa una deroga alle regole del **Codice Etico**, e l'Azienda non considera mai ammissibile né giustificabile un'azione, volta al perseguimento degli obiettivi di business, che implichi una tale deroga. Una simile azione infatti è da considerarsi incompatibile con i valori aziendali.

¹ Sono gli azionisti, i dipendenti, i clienti, i fornitori, le istituzioni.

2. MISSIONE E VISIONE ETICA

La **Missione** riconosciuta e perseguita dall'Azienda è **quella di produrre e commercializzare principi attivi farmaceutici di grande qualità, agendo come uno dei partner più competitivi ed affidabili sul mercato per l'industria del settore**. Questo obiettivo sfidante può essere perseguito soltanto con l'eccellenza in ogni campo d'azione. La Newchem S.p.a. intende mantenere e sviluppare il proprio rapporto di fiducia con i propri portatori d'interesse e perseguire i propri obiettivi ricercando il migliore bilanciamento degli interessi coinvolti, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei **principi di onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede**.

3. IL CODICE ETICO

La Newchem S.p.a. ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un proprio codice di comportamento che contenga l'insieme dei principi e dei diritti, doveri e responsabilità che l'Azienda attribuisce a tutti coloro che operano al suo interno e, più in generale, a tutti i **portatori d'interesse** (di seguito, per brevità, i **Destinatari**) e costituisce lo strumento operativo nel quale sono specificate le concrete linee direttrici generali per il corretto svolgimento di tutte le attività aziendali.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Le Norme del **Codice** si applicano, senza alcuna eccezione, ai seguenti **Destinatari**:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Dipendenti;
- Controparti contrattuali (vale a dire: società partner, collaboratori esterni, consulenti, fornitori, clienti, ecc...).

La Società richiede a tutti i **Destinatari** il pieno rispetto dei comportamenti, principi e valori espressi dal **Codice Etico**.

Tutti i **Destinatari** devono informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi imposti dal **Codice**, esigerne il rispetto e adottare idonee iniziative in caso di inosservanza.

Onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede rappresentano le basi delle norme comportamentali adottate dalla Newchem S.p.a. L'obiettivo è quello di creare valori sostenibili nonché di far conoscere la nostra responsabilità ai nostri Clienti,

Dipendenti ed alle altre aziende. Di conseguenza, un rapporto di lavoro basato sulla fiducia diventa parte integrante delle nostre attività quotidiane.

Relazioni molto strette con le Istituzioni ed i Clienti diventano di vitale importanza per lo sviluppo dei nuovi prodotti.

Qualora si lavori a contatto con Clienti e Partners, il nostro comportamento rispecchia le norme e gli standard aziendali.

In questo contesto lavoriamo in costante accordo con la Legge e con le regole etiche e comportamentali adottate da CONFINDUSTRIA, allo scopo di promuovere una leale concorrenza. Queste condizioni costituiscono la base legale grazie alla quale possiamo proteggere sia noi stessi che i nostri Clienti.

In questo modo possiamo focalizzare tutte le energie dell'Azienda nel nostro ruolo:

sviluppare e produrre principi attivi farmaceutici di alta qualità.

Per poter garantire il rispetto delle regole etiche e comportamentali, i Dipendenti vengono continuamente formati e tenuti aggiornati.

In linea generale, i rapporti e i comportamenti, a tutti i livelli aziendali, devono essere sempre improntati ai principi di: **onestà, correttezza, trasparenza, imparzialità, diligenza, lealtà, reciproco rispetto.**

In particolare, i Valori ed i Principi Etici aziendali, cui tutti i **Destinatari** si devono sempre ispirare nel loro comportamento quotidiano, sono:

- il rispetto e l'esatta osservanza di tutte le Leggi, Norme e Regolamenti vigenti nei Paesi in cui opera l'Azienda;
- il rispetto, nei rapporti d'affari e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, dei principi di correttezza, lealtà, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato;
- la massima, piena ed attiva collaborazione con le Autorità pubbliche;
- l'integrità morale, che deve rappresentare un costante dovere e deve caratterizzare tutto l'operato dell'organizzazione in ogni suo componente;
- l'impegno ed il rigore professionale nello svolgimento di tutte le attività lavorative, che devono essere sempre orientate alla massima correttezza, trasparenza, efficacia ed efficienza della gestione;
- il rispetto e la dignità nei rapporti con tutte le persone con le quali si viene in contatto (compresi i diretti Dipendenti);

- il rifiuto di ogni forma di discriminazione (in base alla razza, al sesso o al colore, alla religione, all'età, all'appartenenza politica o sindacale, agli orientamenti sessuali, alle disabilità, ecc...) di molestia e di intimidazione;
- la valorizzazione delle capacità professionali di ciascuno;
- la più ampia collaborazione all'osservanza, al miglioramento e all'aggiornamento del **Codice**;
- il rispetto e la valorizzazione delle peculiarità di ogni singola risorsa umana.

Inoltre, i **Destinatari** sono tenuti:

- a fornire, pur tenendo conto degli obblighi di riservatezza, informazioni complete, vere, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'Azienda, i terzi siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti;
- a evitare situazioni o attività che possano generare conflitti d'interesse con quelli della Società;
- a non svolgere attività contrarie agli interessi di Newchem S.p.a.;
- a non accettare regalie o altre forme di pagamento non legalmente dovute da alcun soggetto o organizzazione che stia cercando di concludere affari o di entrare in concorrenza con la Società;
- a non utilizzare, a proprio beneficio o a beneficio di terzi, opportunità di business destinate all'Azienda.

4.1 Efficacia del Codice Etico rispetto ad altre fonti

Il **Codice Etico** integra e specifica, con regole che assicurano il rispetto dei parametri etici approvati dalla politica aziendale, il contenuto delle vigenti norme di legge. Il **Codice Etico** non può disporre in senso contrario a queste ultime, le quali prevalgono sul medesimo e si intendono qui completamente recepite.

Le disposizioni del **Codice Etico** prevalgono su tutte le altre norme emanate dagli organi aziendali nell'esercizio dei poteri loro delegati, le quali integrano il contenuto del **Codice Etico**.

Tali norme interne sono introdotte con i seguenti atti interni:

- le Comunicazioni emanate per iscritto, anche in formato elettronico, dal Presidente;
- ogni altra disposizione dettata in qualsiasi forma dalle predette cariche sociali.

Le norme dettate con tali determinazioni non possono disporre in senso contrario ai principi del **Codice Etico**.

- Le determinazioni adottate, anche in formato elettronico, dai Dirigenti e dagli altri soggetti apicali preposti alle funzioni aziendali.

Le norme dettate con tali determinazioni non possono disporre in senso contrario ai principi del **Codice Etico** né alle disposizioni contenute nelle predette Comunicazioni.

4.2 Efficacia territoriale del Codice Etico

Il **Codice Etico** si applica a tutte le operazioni economiche della Società, in qualsiasi Stato del mondo ove esse siano condotte.

Il rinvio alle norme di Legge ed agli eventuali codici deontologici si intende come rinvio alle norme della Legge applicabile ed agli eventuali codici deontologici in vigore in ciascuno degli Stati del mondo in cui l'Azienda conduce le proprie operazioni e distribuisce i propri prodotti.

4.3 Diffusione del Codice Etico

L'Azienda si impegna a dare la più ampia diffusione alle prescrizioni del **Codice Etico**, affinché tutti i **Destinatari** siano a conoscenza dei comportamenti vietati, consigliati e prescritti.

Il **Codice Etico** sarà esposto in formato cartaceo, così come previsto dall'Articolo 7, co. 1, della legge del 20 maggio 1970, n. 300 e delle leggi speciali applicabili, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i Dipendenti.

Il **Codice Etico** sarà pubblicato in formato elettronico, nel testo in lingua italiana e nella traduzione inglese, sul sito aziendale della Società.

Allo scopo, altresì, di assicurare la corretta comprensione del **Codice Etico**, vengono predisposti e realizzati piani periodici di comunicazione volti a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenuti nel **Codice**. Qualora esistessero dei dubbi, su ciascun destinatario incombe l'onere di chiedere chiarimenti alla Direzione. Sarà cura di quest'ultima, in tali casi, di fornire precisi orientamenti relativi ai comportamenti da tenere in presenza di conflitti d'interesse, o in presenza delle altre situazioni in cui siano coinvolte le regole del **Codice Etico**.

5. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

5.1 Principio di legalità. Rispetto del Codice Etico, delle norme e delle procedure aziendali

L'Azienda riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle Leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi dove essa opera.

E' pertanto interesse della Società che ogni azione compiuta in nome e per conto di essa, nel contesto di un processo aziendale, sia pienamente conforme alle norme giuridiche, al **Codice Etico** ed alle regole tecniche, scientifiche, contabili e di buona amministrazione applicabili.

5.2 Onestà e correttezza

I rapporti con i **portatori d'interesse** dell'Azienda sono improntati a criteri e comportamenti di onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza, buona fede e reciproco rispetto.

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività dell'Azienda e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.

5.3 Centralità della persona

L'Azienda promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona.

Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri. Non tollera richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la Legge ed il **Codice Etico**, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ognuno.

L'Azienda rispetta i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'Onu.

5.4 Imparzialità e pari opportunità

L'Azienda si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla

sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i **Destinatari**.

5.5 Trasparenza e completezza dell'informazione

L'Azienda si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti i **Destinatari** circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni all'uopo demandate.

5.6 Fiducia e collaborazione

I rapporti con i **Destinatari**, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di lealtà, onestà, collaborazione e reciproco rispetto attraverso un dialogo costante e trasparente. Solo in questo modo è possibile garantire la continuità dei rapporti di fiducia e collaborazione per un reciproco beneficio e una crescita sostenibile del valore creato.

In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'Azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi. Tutti coloro che operano in Azienda, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno si giustifica e richiede che anche i soggetti con cui l'Azienda ha rapporti a qualunque titolo agiscano nei suoi confronti con regole e modalità che rispettino gli stessi valori.

5.7 Rispetto delle regole di non concorrenza

L'Azienda rispetta le regole della libera concorrenza come elemento essenziale del mercato in cui opera e condanna ogni condotta lesiva od elusiva di tali regole.

5.8 Diligenza nell'uso delle risorse aziendali

E' fatto obbligo ad ogni membro dell'organizzazione aziendale di rispettare le istruzioni ricevute ed i criteri di diligenza, precauzione e buona fede nell'uso delle risorse aziendali assegnate in uso al medesimo, della cui integrità e funzionalità egli è responsabile.

Ogni guasto, danno o pericolo di danno per l'integrità e la funzionalità delle risorse assegnate in uso deve essere prontamente segnalato alle funzioni aventi competenze a provvedere, identificate secondo l'organigramma aziendale.

5.9 Registrazioni contabili

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

5.10 Riservatezza delle informazioni

L'Azienda assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione dell'Azienda vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

A tale riguardo ogni Dipendente dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di

- prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto descritto dalle relative procedure;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

5.10.1 Tutela del segreto aziendale e della proprietà intellettuale ed Industriale

Premesso che la Società intende operare con la massima trasparenza nei confronti dei **Destinatari**, ogni informazione, di natura tecnica, economica, o di qualsiasi altra natura, che venga acquisita dai propri Dipendenti nell'esecuzione delle proprie mansioni o dagli altri destinatari del **Codice Etico** nell'esecuzione dei rapporti contrattuali instaurati con l'Azienda, appartiene alla Società e costituisce parte essenziale del patrimonio di beni immateriali indispensabile per la creazione di valore. La Società tutela, quale parte fondamentale del patrimonio aziendale e primario fattore di creazione di valore, le informazioni riservate in proprio possesso ed i diritti di proprietà industriale sulle idee sviluppate all'interno dell'organizzazione aziendale, e si assicura la possibilità di ottenere brevetti ed altri titoli di proprietà industriale e/o intellettuale su di esse e sulle invenzioni industriali sviluppate attraverso l'applicazione di queste.

I Dipendenti ed i Consulenti devono osservare regole di speciale prudenza nel comunicare ad altri Dipendenti o Consulenti tali informazioni riservate tramite il telefono, il telefax e la posta elettronica, ed in generale porre in essere tutte le altre cautele che non siano qui espressamente previste ma siano comunque opportune al fine di impedire la divulgazione non autorizzata e la conseguente caduta in pubblico dominio.

E' fatto divieto assoluto di divulgare informazioni riservate a terzi esterni all'organizzazione aziendale, che non abbiano sottoscritto un impegno di riservatezza.

L'Azienda impone anche il rispetto dei diritti di proprietà intellettuale dei terzi; per questo motivo è fatto obbligo a tutti i destinatari del **Codice Etico** di chiedere la collaborazione della struttura preposta.

E' fatto obbligo, in caso di dubbi sull'interpretazione delle Leggi che tutelano tali diritti nei vari Stati del mondo o dell'estensione dei titoli (brevetti, marchi, ecc...) di chiedere la consulenza della medesima struttura prima di prendere qualsiasi iniziativa che possa costituire violazione di tali Leggi.

Il presente articolo si applica a qualsiasi tipo di informazione che sia in possesso della Società e sia sottoposta a regime di riservatezza, a prescindere dalla natura (economica, commerciale, giuridica, scientifica e/o tecnica).

Costituiscono esempi di informazioni riservate: i piani di marketing, i dati economici relativi a clienti e fornitori, i dati di vendita, i prezzi, i dati scientifici e tecnici relativi a prodotti commercializzati o in sviluppo ed alle tecnologie sfruttate.

5.11 Prevenzione dei conflitti d'interesse

L'Azienda opera al fine di evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano apparire, in conflitto con gli interessi dell'Azienda stessa.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto d'interesse:

- la cointeressenza – palese od occulta – del dipendente in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- l'accettazione, a titolo di compenso od a qualunque altro titolo, dell'offerta di denaro o altre utilità o benefici da parte di concorrenti, clienti o fornitori;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'Azienda;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'Azienda;

- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'Azienda;
- qualsiasi situazione che pregiudichi o possa pregiudicare l'obiettività, la fedeltà alla Società od il rendimento nell'esercizio delle mansioni.

In tale prospettiva gli Amministratori, i Dipendenti ed i Collaboratori a vario titolo dell'Azienda devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'Azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'Azienda.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati dal **Codice Etico**, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Amministratori, Dipendenti e Collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e /o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Società.

Qualunque destinatario del **Codice Etico** che venisse a conoscenza di un fatto suscettibile di creare un conflitto d'interessi, ne deve dare immediata segnalazione al Responsabile della funzione aziendale di appartenenza e sospendere immediatamente, a scopo precauzionale, ogni rapporto con gli offerenti. Il predetto Responsabile inoltrerà la segnalazione al Presidente, per l'adozione delle misure opportune a fugare il dubbio sull'esistenza di un conflitto d'interessi.

Si impone ai destinatari del **Codice Etico** di sottoporre senza indugio al Responsabile della funzione aziendale di appartenenza, una chiara e completa dichiarazione in ordine all'eventuale esistenza di situazioni di conflitto d'interessi con l'Azienda o con i terzi contraenti, ivi comprese in particolare la Pubblica Amministrazione, nella quale si descriva il conflitto indicandone le ragioni e le persone fisiche o giuridiche nei cui confronti esso si pone.

5.12 Corporate Governance

La Società crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse.

Il sistema di Corporate Governance adottato dall'Azienda è conforme a quanto previsto dalla Legge ed è principalmente indirizzato a:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- controllare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei **Destinatari** dell'impresa;
- rispondere alle aspettative legittime degli azionisti;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e degli altri **Destinatari**;
- rispettare le norme in materia giuslavoristica e di sicurezza sul lavoro, valorizzando l'operato delle risorse umane.

5.13 Risorse Umane

Le Risorse Umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'Azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato.

L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi dell'Azienda e rappresentano le caratteristiche richieste dalla Società ai propri Amministratori, Dipendenti e Collaboratori a vario titolo.

Pertanto la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei Lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

L'Azienda si impegna inoltre a consolidare ed a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori, al fine di preservarne la salute. In

particolare l'Azienda si impegna ad adottare tutte le misure di sicurezza richieste dalla relativa normativa.

A tutti i Dipendenti e collaboratori della Società si richiede d'impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quanto previsto dal presente **Codice Etico**, assicurando le prestazioni dovute e il rispetto degli impegni assunti nei confronti della propria Azienda.

I Dipendenti nell'espletamento delle proprie attività lavorative devono inoltre sempre ispirarsi ai seguenti valori:

- **professionalità**: intesa come sapere (conoscenza sia degli aspetti tecnici che manageriali) e saper fare (essere in grado di tradurre in pratica le proprie conoscenze teoriche);
- **disponibilità**: ad apprendere cose nuove, a mettersi in gioco, a collaborare con gli altri;
- **passione ed entusiasmo**: aderire alla cultura dell'Azienda ed avere la convinzione di poter dare il proprio contributo al raggiungimento dei risultati che vengono sentiti come propri;
- **senso di responsabilità**: nel raggiungere i risultati attraverso la propria attività che viene svolta ogni giorno;
- **imprenditorialità**: nel prendere iniziative assumendosi i rischi connessi, accettando le responsabilità dei risultati ottenuti, sia che questi siano positivi o negativi;
- **lavorare bene**: questo valore comprende l'esecuzione professionalmente e qualitativamente valida dei propri compiti così come la conoscenza e la messa in pratica delle procedure, ma anche un significato etico di rispetto verso gli altri;
- **comunicare**: il comunicare bene, il saper ascoltare e la capacità di ricercare informazioni favoriscono la diffusione della conoscenza e la crescita professionale, l'adesione ai principi dell'Azienda e l'integrazione. Inoltre saper accettare le critiche, dimostrando la capacità di mettersi in discussione;
- **rispettare**: rispettare i propri superiori, i propri colleghi, i propri collaboratori e tutti gli altri interlocutori;

- **saper lavorare in gruppo:** nessuno è in grado di fare tutto da solo e quindi essere aperto e disponibile al confronto con gli altri, lavorando insieme per raggiungere i comuni obiettivi;
- **flessibilità:** non essere rigido sia nelle metodiche di lavoro (“abbiamo fatto sempre così”) che affrontare le nuove realtà (nuova organizzazione, nuove realtà esterne, ecc...);
- **visione complessiva:** avere conoscenza e consapevolezza degli effetti che ogni propria scelta e azione proiettano sul resto dell’organizzazione e dei clienti, così da poterne tenere conto per modificare i propri comportamenti;
- **orientamento al cliente:** avere bene presente che la propria attività deve sempre tendere a soddisfare il cliente, che può essere interno (un altro reparto dell’Azienda) o esterno.

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi d’impresa, ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui l’Azienda s’ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate. Nell’ambito della selezione – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati – la Società opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi ed agevolazioni di sorta.

5.14 Clienti

Lo stile di comportamento nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell’ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Coerentemente con i principi d’imparzialità e pari opportunità la Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti, a fornire prodotti e servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e ne tutelino la sicurezza e l’incolumità; ad attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere.

5.15 Fornitori

I processi d'acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato. In dettaglio il Dipendente non potrà:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei all'Azienda, e dalla medesima a ciò non autorizzati, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Il dipendente che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio, o altra forma di beneficio, ed informare il proprio superiore.

5.16 Dovere di correttezza nella negoziazione, redazione ed esecuzione dei contratti con terzi

E' fatto obbligo, ai membri dell'organizzazione aziendale, incaricati di gestire il rapporto contrattuale, di comportarsi secondo buona fede e correttezza verso la controparte, al fine di assicurare che la negoziazione dei termini contrattuali e l'esecuzione delle obbligazioni siano liberi da condizionamenti illeciti o scorretti.

Si impone quale fondamentale ed inderogabile obbligo, il rispetto delle procedure aziendali che disciplinano la formazione della volontà contrattuale.

I contratti devono prevedere inoltre l'obbligo, per il terzo contraente, di eseguire tutte le attività oggetto del contratto nel pieno rispetto delle norme applicabili e la responsabilità per le eventuali infrazioni, l'obbligo, per la Società, di verificare che la prestazione effettuata sia conforme a quanto contrattualmente previsto, e l'obbligo per

entrambe le parti di formare, raccogliere e conservare tutta la documentazione connessa a tali contratti, in modo tale che essa rifletta con veridicità l'effettiva sussistenza, natura e consistenza delle operazioni poste in essere dalle parti.

L'accettazione di tali clausole sarà definita espressamente come condizione essenziale per determinare il consenso della Società alla stipulazione dei predetti contratti.

5.17 Omaggi offerti, dati e ricevuti

E' fatto esplicito divieto ai Destinatari (tanto direttamente, quanto tramite terzi) di offrire o ricevere a/da chiunque alcuna regalia che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, ovvero essere intesa come rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'Azienda.

Qualora un Destinatario riceva offerte e/o richieste di regali o benefici – salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore – è tenuto ad informarne immediatamente il proprio Responsabile di funzione, al quale è demandata la responsabilità di valutare – in proprio o con il coinvolgimento del Direttore Generale Operativo – le direttive ed i parametri da adottarsi per la gestione del “casus”, nonché l'effettiva sussistenza di un rischio di deroga dalle disposizioni di legge e del modello di organizzazione, gestione e controllo e l'adozione degli opportuni provvedimenti.

5.18 Contributi e sponsorizzazioni

Le eventuali attività di contribuzione e sponsorizzazione sono nella somma totale ricomprese nel Documento annuale di Budget approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il CdA può riesaminare il Documento annuale di Budget in qualsiasi momento lo ritenga opportuno.

5.19 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti dell'Azienda con la Pubblica Amministrazione saranno tenuti solo dalle funzioni aziendali a ciò delegate.

Nei rapporti con dipendenti e rappresentanti di enti pubblici, i membri dell'organizzazione aziendale devono tenere un comportamento ispirato a principi di trasparenza, onestà e correttezza.

Si prescrive l'osservanza di quanto disposto dal **Codice Etico** in materia di conflitto d'interessi.

Essi daranno immediata comunicazione al Presidente, di ogni tentativo di concussione operato nei loro confronti da dipendenti della Pubblica Amministrazione agenti nella veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

Nel caso in cui l'Azienda conferisca un incarico di rappresentanza ad un terzo, per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, tale terzo è soggetto all'applicazione del **Codice Etico**, con particolare riferimento alle regole dettate in tema di conflitto d'interessi, oltre che alle direttive impartite con il conferimento dell'incarico.

6. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

L'osservanza delle norme del **Codice Etico** deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti. Le violazioni delle norme del **Codice Etico** potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

L'osservanza del **Codice** deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con l'Azienda. La violazione delle norme del **Codice Etico** potrà costituire

inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

L'Azienda s'impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del **Codice** e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro nonché a quanto espressamente previsto dal Sistema Sanzionatorio contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

7. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente **Codice Etico**, ricognitivo della prassi aziendale, è approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Management della Società. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso dovrà seguire la medesima procedura ed essere tempestivamente distribuita ai destinatari.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D.Lgs. 231/01

Costituzione e composizione dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

REVISIONI

N°:	Data:	Motivazione:
01	09/01/2012	Prima Versione
02	22/05/2015	Cambiata codifica da DG a DT, eliminato allegato 1
03	25/03/2019	Aggiornamento

Costituzione e composizione dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

1. Costituzione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazione sulla composizione dell'Organismo di Vigilanza e sulle caratteristiche dei suoi componenti, il che consente di scegliere la composizione monosoggettiva o plurisoggettiva ed i relativi componenti sulla base di una valutazione dell'Organo Dirigente che tenga conto dell'assetto organizzativo societario ed aziendale e miri alla conformità normativa ed al perseguimento delle finalità di Vigilanza e Controllo.

L'**Organo Dirigente** della Società, nella specie il Consiglio di Amministrazione, **nomina l'Organismo di Vigilanza** come organismo interno alla struttura della Società a norma dell'art. 6, co. 1 lett. b).

Tale Organismo è dotato di poteri di iniziativa e di controllo autonomi, svolge la propria attività con indipendenza rispetto a tutta l'organizzazione interna della Società e rispetto a qualsiasi collaboratore esterno alla Società.

La costituzione dell'Organismo è formalizzata con deliberazione dell'Organo Dirigente.

La deliberazione contiene:

- a. definizione della composizione dell'O.d.V., monocratico o collegiale, comunque in numero dispari, in rapporto alle dimensioni dell'organizzazione e alla struttura della società, con specifiche competenze;
- b. nomina dei soggetti che compongono l'O.d.V. scelti all'interno dell'organizzazione societaria e/o all'esterno della stessa, tenendo conto delle dimensioni dell'impresa, dell'organizzazione, della struttura aziendale e della particolarità dell'attività svolta;
- c. durata in carica dell'O.d.V.; un triennio, rinnovabile, salvo revoche o sostituzioni disposte dall'Organo Dirigente in caso di mancato svolgimento dei propri compiti e funzioni, e in caso di interdizione, inabilitazione o condanna per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, salva la facoltà del CDA di determinare un periodo di durata differente.
- d. fissazione del compenso dei membri dell'O.d.V.- Liberamente determinato in relazione alla complessità dell'attività e dell'organizzazione aziendale.
- e. determinazione di compiti e poteri dell'O.d.V., come espressi e specificati nei punti successivi.
- f. determinazione di un budget di spesa per lo svolgimento in autonomia dei compiti di controllo e vigilanza.

2. Cause di incompatibilità

Sono incompatibili con la carica di componente dell'Organismo le persone:

- che intrattengono direttamente o indirettamente rapporti economici con la Società o i suoi Amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- che detengano direttamente o indirettamente quote del capitale della Società;
- che siano stretti familiari di Amministratori e di soggetti apicali;
- che siano Revisori, componenti di Società di Revisione;
- che abbiano conflitti di interesse anche potenziali con la Società, tali da condizionare l'indipendenza e lo svolgimento dei compiti di controllo;
- che siano prestatori d'opera intellettuale nell'interesse della Società che svolgano attività di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- che abbiano deleghe operative nelle aree sensibili;
- che sia Presidente del Collegio Sindacale;
- che sia il Revisore o il Presidente della Società di Revisione.

I componenti dell'O.d.V. scelti tra i dipendenti dell'impresa devono attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione della posizione ricoperta nell'ambito dell'impresa.

L'esperto esterno deve attestare, al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi nelle condizioni di cui al precedente punto, e di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione degli eventuali altri incarichi affidatigli dall'impresa, o da altri enti che abbiamo rapporti con l'impresa medesima.

3. Cause di ineleggibilità

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'Organismo, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:

- le situazioni di incompatibilità;
- la condanna o il patteggiamento per aver commesso uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01;
- la condanna a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'interdizione, l'inabilità, il fallimento.

4. Caratteristiche dell'O.d.V.

L'O.d.V. è dotato di specifica autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità d'azione rispetto all'Organo Dirigente, alle funzioni della struttura ed agli altri organi di controllo operanti nella Società e così pure da qualsiasi altra struttura interna ed esterna alla Società.

E' garantito dall'Organo Dirigente il potere di iniziativa e l'autonoma capacità operativa nell'espletamento delle funzioni di vigilanza e controllo, che devono essere estese a tutta l'organizzazione, compresi i vertici, in relazione alle attività esposte a rischio di cui alla normativa D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni e D.Lgs. 81/08.

L'O.d.V. dovrà svolgere i propri compiti secondo le norme di competenza al fine di eseguire vigilanza e controllo con continuità di azione, per monitorare tutte le attività sensibili e per poter assicurare il costante aggiornamento del Modello.

5. Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza e di Controllo

In caso di O.d.V. collegiale i componenti dell'O.d.V. stesso devono essere scelti dall'Organo Dirigente tra persone interne od esterne alla Società dotate di professionalità, capacità, competenze ed esperienza in materia di organizzazione societaria e gestione aziendale e comunque tali da poter utilmente interpretare le norme in materia e saper individuare le fattispecie di reato presupposto per la valutazione delle condotte soggettive che presentino rischi o probabilità di comportamenti illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Dovrà essere nominato almeno un componente che possieda professionalità, capacità, competenza, esperienza e conoscenze tecniche in materia di tutela della Salute e della Sicurezza del Lavoro disciplinata dal D.Lgs. 81/08 e di tutela dell'Ambiente disciplinata dal D.Lgs. 152/06, data anche la tipologia specifica di modalità di svolgimento delle attività dalla Società Newchem S.p.A.-

Nel caso di scelte di O.d.V. monocratico, costituito da una sola persona, questa dovrà essere in possesso dei requisiti e caratteristiche sopra indicati e comunque necessari per lo svolgimento del particolare compito.

6. O.d.V. individuato da parte dell'Organo Dirigente

L'Organo Dirigente provvede alla nomina dei componenti dell'O.d.V. mediante apposita delibera.

7. Compenso dell'O.d.V.

L'Organo Dirigente con propria deliberazione corrisponderà ai componenti dell'O.d.V. un compenso proporzionato alle dimensioni dell'organizzazione e alla struttura della società.

Le spese sostenute in ragione dello svolgimento dei propri compiti saranno corrisposte a parte.

8. Regolamento interno

L'O.d.V. deve predisporre un Regolamento interno che preveda le modalità e le regole operative che i componenti intendono utilizzare e si impegnano a seguire nello svolgimento dei propri compiti anche non collegialmente.

Tale Regolamento interno dovrà essere vidimato dall'Organo Dirigente (Ordinanza GIP Napoli – 26.6.2007).

9. Compiti e poteri

L'O.d.V. deve operare nel massimo rispetto dei criteri di segretezza e tutela della privacy e con salvaguardia della dovuta discrezionalità, senza che tali principi possano essere utilizzati dall'Ente o da terzi quale scusante per poter paralizzare il potere di indagine.

L'O.d.V. deve operare nel rispetto dell'organizzazione societaria esistente e in particolare di ogni altro organo o funzione di direzione e controllo (quali ad esempio Amministratori, organi sociali, Responsabili di direzioni, Dirigenti ed altresì Preposti) tutti responsabili in via primaria ed organicamente delle proprie competenze di fatto.

L'O.d.V., avvalendosi dei poteri conferiti dall'Organo Dirigente:

- vigila sull'effettività del Modello, verificando la coerenza fra i comportamenti concreti e le procedure previste dal Modello stesso;
- esamina l'adeguatezza del Modello, ossia valuta la sua reale efficacia sia nel prevenire i comportamenti illeciti sia nel far prontamente emergere il concretizzarsi degli stessi;
- verifica il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- propone all'Organo Dirigente l'aggiornamento del Modello nel caso in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

A tale fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti e conferiti i poteri qui di seguito elencati:

1. effettuare le attività di controllo previste dal Modello;
2. richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società;
3. compiere verifiche e ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello con possibilità di accedere liberamente presso qualsiasi direzione, unità, struttura della Società, nonché in tutti i luoghi in cui si svolge l'attività della stessa;
4. assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
5. mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi verso e da l'Organo Dirigente, gli Organi societari e le diverse funzioni aziendali;
6. contribuire, in collegamento con le altre funzioni interessate, al continuo aggiornamento e adeguamento del Modello;
7. formulare all'Organo Dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni al Modello stesso, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; - modifiche normative; - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;

8. rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
9. segnalare tempestivamente all'Organo Dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
10. contribuire ad assicurare il costante aggiornamento della mappatura delle aree ritenute sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
11. segnalare all'Organo Dirigente l'opportunità dell'adozione di sanzioni disciplinari nei casi di violazione del Modello;
12. verificare e valutare l'idoneità del Sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;
13. monitorare, promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
14. formulare e sottoporre all'approvazione dell'Organo Dirigente la previsione di spesa per la propria attività (tale previsione è indicata a titolo orientativo e non costituisce un limite della capacità di spesa dell'Organismo di Vigilanza, che deve essere la più ampia al fine di garantire la piena e completa attuazione dei suoi compiti);
15. fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
16. predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
17. mantenere un collegamento costante con i consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
18. controllare l'attività posta in essere in merito all'organizzazione della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs 81/08), interfacciandosi periodicamente con il Datore di Lavoro, i Dirigenti, i Preposti, l'RSPP, l'RLS e gli altri soggetti della Sicurezza e Salute nel Lavoro;
19. controllare se siano stati correttamente rilevati i rischi di illecito comportamento in rapporto ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni e con riferimento alla disciplina del D.Lgs. 81/08 art. 300 e art. 30, rilevando le eventuali carenze e rapportando all'Organo Dirigente le necessità di maggiore attenzione e di estensione della prevenzione per l'opportuna integrazione del Modello.

L'O.d.V. per poter svolgere i sopraccitati compiti ha diritto di:

- a. accedere senza limiti e condizioni a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali di ogni singola funzione e di ogni dipendente, nonché a conoscere tutti i rapporti di qualsivoglia forma di collaborazione esterna;
- b. accedere in tutti i luoghi in cui si svolge l'attività della Società;
- c. interpellare ed intervistare qualsiasi soggetto della Società e dell'organizzazione aziendale per ricavare informazioni sull'andamento delle attività svolte ed in programma, sulla corretta applicazione delle procedure e dei processi che possano rientrare nel quadro delle operazioni valutate a rischio;
- d. interpellare ogni entità che abbia instaurato rapporti di qualsiasi genere con la Società per ottenere informazioni sui fatti e sugli eventi che possano avere riferimento ai reati previsti dalle norme in oggetto;
- e. controllare tutte le transazioni economico-finanziarie, progetti ed offerte riscontrando i vari passaggi e la corretta applicazione delle procedure previste dal Modello 231 nonché i controlli istituzionali delle varie funzioni interessate.

L'Organismo di Vigilanza potrà svolgere le attività di controllo e vigilanza collegialmente o singolarmente, organizzando la propria attività in base alle conoscenze e competenze di ciascun componente.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società. L'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere

un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'O.d.V., in quanto è l'Organo dirigente stesso che ha la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

10. Consulenze esterne dell'O.d.V.

L'O.d.V. è autorizzato ad avvalersi di consulenti e/o esperti esterni in materia di diritto e procedura penale, di Risk management, scienze giuridiche ed organizzazione societaria ed aziendale o in altre materie in relazione all'attività svolta dalla Società, nonché in materia di Sicurezza sul Lavoro e Tutela dell'Ambiente con riferimento alla parte normativa e tecnica.

11. Risorse finanziarie dell'O.d.V.

L'Organo Dirigente delibera un budget congruo per assicurare all'O.d.V. autonomia anche sul piano finanziario; l'O.d.V. può usufruire del budget per le spese necessarie allo svolgimento autonomo ed indipendente delle attività di controllo di propria competenza.

Qualora risultassero necessarie attività ulteriori e/o spese straordinarie, per esempio per consulenze professionali e tecniche, l'O.d.V. potrà inoltrare all'Organo Dirigente una richiesta di integrazione del budget motivata e giustificata.

12. Sospensione

Nei casi in cui sia stata emessa una sentenza di condanna della Società ovvero dei componenti dell'O.d.V., l'Organo Dirigente, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà disporre la sospensione dei poteri dell'intero Organismo di Vigilanza ovvero di alcuni suoi componenti e la nomina di componenti supplenti.

13. Revoca

La revoca dell'O.d.V. e di ciascun componente è di competenza esclusiva dell'Organo Dirigente.

La revoca dell'O.d.V., qualora ne sussistano i presupposti, potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Organo Dirigente.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, in via esemplificativa e non esaustiva:

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza o a un suo componente di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del D.Lgs 231/01, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, co. 1 lett. d) D.Lgs 231/01;
- il sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità.

14. Rinuncia e cessazione dall'incarico

In caso di cessazione dall'incarico per rinuncia ovvero a seguito del verificarsi di una delle ipotesi previste ai punti 12 e 13, l'Organo Dirigente provvederà alla nomina dei nuovi componenti. L'incarico dei nuovi componenti cesserà allo scadere del termine previsto per i componenti in carica all'atto della loro nomina.

15. Responsabilità dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere le funzioni e i compiti attribuiti con la diligenza e professionalità richieste dalla particolarità della funzione svolta.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)
----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)

Newchem S.p.A. si impegna ad operare in modo etico e chiede e si aspetta dai suoi i) dipendenti e dirigenti, ii) consulenti, collaboratori e liberi professionisti, iii) partner terzi quali appaltatori, fornitori, clienti, ecc., nonché iv) componenti degli organi sociali, un comportamento allineato a:

- Codice Etico;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- Leggi e regolamenti applicabili.

Newchem S.p.A. ha strutturato regole di whistleblowing per garantire un canale certo e confidenziale di informazione su potenziali non conformità rispetto alle norme etiche, ai principi Newchem S.p.A. o alle leggi e regolamenti applicabili. L'applicazione di queste regole è limitato ai casi in cui l'informatore sia in buona fede e ragionevolmente creda si sia verificato, ovvero si stia verificando o sia probabile che si verifichi uno dei seguenti eventi:

- modalità di gestione degli affari tali da costituire un reato o una violazione della legge (per esempio frode, corruzione, estorsione, furto);
- mancato rispetto delle leggi in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro;
- mancato rispetto delle leggi in materia di Ambiente;
- abusi verbali o fisici, molestie sessuali, razzismo, discriminazione o qualsiasi altra condotta e comportamento immorale;
- discriminazione sulla base del sesso, razza, disabilità o religione;
- malcostume o cattiva condotta professionale;
- nepotismo;
- qualsiasi altra grave irregolarità, anche con riferimento a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al decreto legge n. 231/2001;
- occultamento intenzionale di una delle precedenti.

La procedura non deve essere utilizzata per:

- contestazioni personali;
- accuse non fondate.

La segnalazione va indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Newchem S.p.A. all'indirizzo e-mail organismodivigilanza@newchemspa.it, l'Organismo di vigilanza di Newchem S.p.A. potrà avvalersi del supporto di un nucleo ristretto di persone per la gestione delle segnalazioni.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 SISTEMA DISCIPLINARE
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

REVISIONI

N°:	Data:	Motivazione:
01	09/01/2012	Prima Versione
02	22/05/2015	Cambiata codifica da DG a DT
03	25/03/2019	Aggiornamento Sistema disciplinare

SISTEMA DISCIPLINARE

Premessa

L'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001- nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa - ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" prevista dalla citata disposizione di legge.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

a) LAVORATORI DIPENDENTI

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello Organizzativo, in applicazione del Decreto legislativo 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione.

QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

Il Modello Organizzativo, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Infrazioni

- Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nei "Principi Generali di Controllo Interno" con riferimento all'Ambiente di Controllo;
- Inosservanza delle prescrizioni individuate nei "Principi Generali di Controllo Interno" con riferimento alla Valutazione dei rischi, Attività di controllo, Informazione e comunicazione e Monitoraggio;
- Inosservanza degli strumenti e presidi specifici di controllo;
- Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico;
- Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo;
- Omissione di comunicazione dovuta all'ODV;
- Comportamenti a rischio tenuti nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- Comportamento a rischio che si è in concreto tradotto in un atto che espone la Società anche a una situazione oggettiva di pericolo;
- Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal Decreto legislativo 231/2001;
- Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto legislativo 231/2001;
- Comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal Decreto legislativo 231/2001.

Lavoratori dipendenti non dirigenti (sanzioni ex CCNL applicabile, o corrispondenti norme di diversa contrattazione collettiva nazionale, ove applicata)

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale,
- multa fino all'importo di tre ore di paga ed indennità di contingenza,
- ammonizione scritta,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni,

- licenziamento per mancanze.

Dirigenti

Per i dirigenti, valgono le vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, così come individuate dal presente sistema disciplinare, la società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione.

* * * * *

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'ODV e dalle Risorse Umane.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Risorse Umane.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'ODV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello Organizzativo, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza preventiva informazione e parere dell'ODV.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

b) GLI AMMINISTRATORI

In caso di comportamenti di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione in violazione del Modello Organizzativo, l'ODV informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

c) I SINDACI

In caso di comportamenti di uno o più membri del Collegio Sindacale in violazione del Modello Organizzativo, l'ODV informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE

La comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello Organizzativo e del relativo Codice Etico.

Le Risorse Umane garantiscono, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'ODV, una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta adottati dalla Società sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

Comunicazione

Al momento dell'assunzione le Risorse Umane promuovono la conoscenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico; in particolare ai neo assunti viene consegnata un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al Decreto legislativo 231/2001 nell'ambito della Società.

Newchem S.p.A.

Le Risorse Umane curano e promuovono adeguate iniziative di diffusione in caso di revisione del Modello Organizzativo.

Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto legislativo 231/2001, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basa il Modello Organizzativo e il relativo Codice Etico fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

L'attività di formazione, eventualmente anche tramite corsi on line, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

Per i soggetti maggiormente coinvolti nelle attività considerate sensibili ai fini del Decreto legislativo 231/2001, la Società organizza corsi di formazione ad hoc in aula.

I corsi di formazione vengono resi disponibili in formato elettronico dalle Risorse Umane sulla intranet aziendale. La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio.

Inseriamo qui di seguito un elenco di possibili comportamenti sanzionabili

Tipologie di condotta degli apicali	Possibili Sanzioni
1) Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (membri del Consiglio di Amministrazione, Presidente CdA, Amministratori Delegati) nelle attività della funzione;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
2) Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
3) Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi
4) Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione nelle ipotesi più gravi Revoca se si realizza il reato presupposto
5) Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Revoca Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi
6) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
7) Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 co. 2 e 3 c.p. ovvero violazioni delle norme di tutela dell'ambiente previste dal D.Lgs. 231/01	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
8) Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento;	Sospensione Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione
9) Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono reiterate
10) Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'O.d.V. nelle attività di competenza di soggetti apicali;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
<p>La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte.</p> <p>La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni</p>	

Tipologie di condotta dei lavoratori subordinati	Possibili Sanzioni da valutare in relazione ai Contratti Collettivi applicabili
1) Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative;	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
2) Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Rimprovero scritto Multa
3) Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso Licenziamento senza preavviso
4) Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso Licenziamento senza preavviso Nei casi più lievi: Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento
5) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
6) Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 co. 2 e 3 c.p. ovvero violazioni delle norme di tutela dell'ambiente previste dal D.Lgs. 231/01	Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
7) Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento;	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso se reiterazione prosegue dopo precedente sanzione
8) Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali;	Rimprovero scritto Multa
9) Omessa informativa all'O.d.V. ed alle funzioni nonché all'Organo Dirigente di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.	Rimprovero scritto Multa
<p>La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte.</p> <p>La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.</p> <p>Il <i>Trasferimento</i> quale sanzione disciplinare potrà essere valutato ed applicato ove in concreto possa ostacolare la commissione di nuove violazioni analoghe a quelle commesse.</p> <p>Il <i>Rimprovero</i> dovrà essere necessariamente scritto, in modo tale da costituire un documento tracciabile a riprova dell'avvenuta applicazione del sistema disciplinare e per la valutazione dei precedenti a carico della persona.</p>	

Tipologie di condotta dei soggetti esterni	Possibili Sanzioni da prevedere anche in seno ai singoli contratti
1) Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l'attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
2) Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi
3) Omissioni di comportamenti e procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
4) Omissione di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi
5) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli o mancata trasmissione di informazioni richieste dall'OdV;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
6) Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 co. 2 e 3 c.p. ovvero violazioni delle norme di tutela dell'ambiente previste dal D.Lgs. 231/01	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
7) Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento;	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
8) Omessa segnalazione della inosservanza ed irregolarità al Modello commesse nel rapporto in atto da qualsiasi soggetto;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate
9) Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'O.d.V. su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio reato presupposto.	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate
La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.	

Newchem S.p.A.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 PARTE GENERALE		
			Sostituisce:
	emissione 25/03/2019		PS DG 0002 01

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 2 di 24

REVISIONI

N°:	Data:	Motivazione:
01	09/01/2012	Prima Versione
02	22/05/2015	Cambio della codifica da DG a DT, aggiornato par. 8, 9, eliminato par "Metodologia e contenuti del Modello ricavati da ordinanze e sentenze dei Tribunali e dalle linee guida di associazioni di categoria".
03	18/09/2016	Inserimento sede operativa di San Martino Siccomario; aggiornamento fonti normative
04	25/03/2019	Aggiornamento Modello Organizzativo e Tabella reati inclusi nel novero del D.lgs. 231/2001.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 3 di 24

INDICE

1.	SCOPO DEL DOCUMENTO	4
2.	FONTI NORMATIVE.....	5
3.	NATURA GIURIDICA DELLA RESPONSABILITÀ.....	5
4.	PRESENTAZIONE GENERALE DEL MODELLO	8
5.	IL MODELLO E IL D.LGS. 81/08.....	11
6.	IL MODELLO E L’ESTENSIONE AI REATI AMBIENTALI	13
6 BIS.	IL MODELLO E L’ESTENSIONE AI REATI SOCIETARI E INFORMATICI	13
7.	PRINCIPI ESSENZIALI.....	14
8.	DATI GENERALI DELL’AZIENDA.....	16
9.	INDIVIDUAZIONE DELL’ “ORGANO DIRIGENTE”	17
10.	ORGANI DI CONTROLLO DELLA SOCIETÀ.....	18
11.	POLITICA STRATEGICA D’IMPRESA	19
11.1.	POLITICA DELL’IMPRESA PER LA SICUREZZA SUL LAVORO E LA TUTELA AMBIENTALE.....	21
12.	METODOLOGIA SEGUITA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	24

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 4 di 24

1. SCOPO DEL DOCUMENTO

La Società Newchem S.p.A. ha inteso adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo capace di prevenire la commissione di reati e che, in caso di commissione, impedisca, alle condizioni stabilite dal decreto legislativo 231 dell'8 giugno 2001, il sorgere della responsabilità amministrativa. In particolare, la Società si è dotata del presente modello organizzativo, che ha alla base un sistema di controllo interno e idonee norme di comportamento.

E' stata svolta una attività di *risk assesment* riguardante le principali funzioni aziendali. L'obiettivo di tale attività è stata l'identificazione e la valutazione del rischio di commissione dei reati, nel novero del D.lgs 231/2001, nello svolgimento dei processi aziendali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- fornisce indicazioni sui contenuti del decreto legislativo, che introduce nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità delle società e degli enti, per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da propri esponenti o da proprio dipendenti;
- delinea il modello di organizzazione, gestione e controllo di Newchem S.p.A., volto a informare sui contenuti della legge, ad indirizzare le attività aziendali in linea con il modello e a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello stesso.

In particolare si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Newchem S.p.A. in attività previste dal Decreto Legislativo 231/2001, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell'azienda (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se questo ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati da Newchem S.p.A. in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui Newchem S.p.A. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- esporre tali principi ed esplicitare il modello di organizzazione, gestione e controllo in uso;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti al Decreto Legislativo 231/2001, per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento ha per oggetto:

- i contenuti del Decreto Legislativo 231/2001, l'identificazione dei reati e dei soggetti interessati;

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni		Pagina 5 di 24	

- l'individuazione e la valutazione delle aree di attività più esposte alle conseguenze giuridiche previste dal decreto;
- il modello di organizzazione e gestione a tutela della Società;
- i principi e requisiti del sistema dei controlli;
- l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- le modalità di comunicazione e formazione;
- il sistema disciplinare.

2. FONTI NORMATIVE

- **L. 300/2000 art. 11** (*Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica*)
- **D.Lgs. 231/2001** *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni*
- **Linee guida Confindustria (aggiornamento marzo 2014)**

3. NATURA GIURIDICA DELLA RESPONSABILITÀ

Il legislatore italiano, contrariamente a quanto avvenuto in altri Stati europei, ha dato risposta all'esigenza sorta in ambito internazionale e comunitario di prevedere un sistema punitivo a carico delle persone giuridiche, scegliendo di creare un nuovo genere di responsabilità che, pur presentando i tratti essenziali del sistema penale in un *abitus* amministrativo, ha delineato un *tertium genus* di responsabilità per società, associazioni ed enti per illeciti amministrativi dipendenti da determinati reati presupposto.

L'Italia è rimasta così ancorata al classico principio costituzionale dell'art. 27 che sancisce la responsabilità penale soltanto della persona fisica.

Non ammettendo il nostro diritto positivo la responsabilità penale a carico delle persone giuridiche, per la vigenza del principio individualistico di origine romanistica "*Societas delinquere non potest*", il legislatore non ha affrontato la questione di una riforma della Costituzione, ritenendo di poter individuare possibili meccanismi sanzionatori parapenali da potere adottare ugualmente a carico diretto degli Enti.

Il legislatore italiano con Legge n. 300 del 29/9/2000 all'art. 11 delegava il Governo a recepire nell'ordinamento giuridico i principi enunciati nei seguenti provvedimenti europei:

- Convenzione di Bruxelles del 26/7/1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 6 di 24

- Convenzione di Bruxelles del 26/5/1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri;
- Convenzione OCSE di Parigi del 17/12/1997, che prevede i paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche da sanzionare.

In particolare l'art. 11 contiene la delega al Governo della Repubblica *"ad emanare ... un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche e delle Società, Associazioni od Enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale"*.

Il contenuto di questa delega introduce nell'ordinamento giuridico italiano una responsabilità che viene definita amministrativa e che colpisce entità giuridiche nella loro diversa strutturazione indicando: persone giuridiche, società, associazioni od enti privi di personalità giuridica, specificando che tali entità non abbiano a svolgere funzioni di rilievo costituzionale.

Gli elementi caratterizzanti tale responsabilità, come espressamente indicati in seno alla Legge Delega, sono i seguenti:

- *"la responsabilità nasce unicamente in relazione alla commissione di reati"* previsti da normativa specifica (art. 11 lett. a, b, c, d);
- la responsabilità sorge solo per *"reati commessi, a loro (dell'entità giuridica) vantaggio o nel loro interesse"* (art. 11 lett. e);
- i soggetti che debbono commettere i reati presupposto, per determinare tale responsabilità, sono persone fisiche che svolgono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione ovvero esercitano anche di fatto i poteri di gestione e di controllo (art. 11 lett. e);
- rilevanza dei reati commessi da soggetti che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza delle persone fisiche sopra menzionate e questo quando la commissione del reato è stata resa possibile dalla *"inosservanza degli obblighi connessi a tali funzioni"* (art. 11 lett. e);
- esclusione della responsabilità delle entità giuridiche nei casi in cui l'autore del reato lo abbia commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi (art. 11 lett. e).

Seguono nella Legge Delega puntuali indicazioni in relazione a natura e limiti delle sanzioni che dovranno essere previste in conseguenza dell'accertamento della responsabilità (art. 11 lett. f, g, h, i, l, m, n, o, p).

La legge delega prevede la tipologia dei reati che fanno nascere la responsabilità amministrativa dell'Ente. La prima elencazione di tali reati concernenti nella sostanza rapporti con soggetti pubblici o incaricati di pubblico servizio è contenuta nella lettera a) dell'art. 11.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni		Pagina 7 di 24	

Il legislatore delegante prevede alla lettera c) l'estensione della responsabilità in relazione ai reati previsti agli artt. 589 e 590 c.p. commessi in violazione delle norme previste sugli infortuni sul lavoro o relative all'igiene e alla salute del lavoro. Alla lettera d) prevede la responsabilità in materia di reati di tutela dell'ambiente e del territorio.

Il D.Lgs. 231/2001 introduce delle innovazioni rispetto alla previsione della legge delega perché, anziché formalizzare un generico dovere di vigilanza e controllo dell'Ente per il rispetto delle regole e le relative sanzioni, si è preferito, come spiega la relazione ministeriale al decreto, *"riempire tale dovere di specifici contenuti..."*.

Scriva la relazione: *"all'ente viene in pratica richiesta l'adozione di Modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio – reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati"*. Viene pertanto previsto un sistema modulare di organizzazione, gestione e controllo delle attività con protocolli di prevenzione dal tentativo e commissione di reati specificamente previsti dalla legge. Tale innovazione costituisce un effetto premiale che comporta l'esenzione da responsabilità dell'Ente allorché venga adottato il Modello e lo stesso venga efficacemente attuato secondo la disciplina formulata nel decreto stesso.

Ciò costituisce l'indiscutibile volontà del legislatore, diretta ad ottenere che le imprese applichino le regole di buona organizzazione interna, con previsione delle modalità di esercizio delle attività, al fine di evitare che queste possano essere terreno di coltura di reati.

Il legislatore ha ritenuto che questo sia il miglior modo per emarginare i fenomeni di criminalità e di illegalità delle imprese e nelle imprese e per garantire che l'eventuale accadimento dei reati rimanga un fatto eccezionale e non facilmente ripetibile.

L'effetto preventivo, e ove possibile impeditivo, dei fatti reato è legato al Modello *ante factum* cioè a Modelli che l'Ente abbia adottato ed attuato prima che il reato sia stato commesso o tentato. Tuttavia la volontà del legislatore di agevolare il più possibile il raggiungimento di una organizzazione con i predetti Modelli si rinviene nella possibilità di realizzare *post factum*, cioè dopo la commissione del reato, Modelli che permettano di ottenere comunque risultati agevolativi.

In conclusione la responsabilità amministrativa diretta ed autonoma dell'Ente, per colpa di organizzazione, può essere esclusa se l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato *"prima della commissione del fatto"* Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire i reati specificamente previsti dalla legge come presupposto della responsabilità medesima.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni		Pagina 8 di 24	

4. PRESENTAZIONE GENERALE DEL MODELLO

I Modelli sono dei documenti che l'Ente è chiamato predisporre. I Modelli dovrebbero essere considerati strumenti organizzativi della vita dell'Ente e devono qualificarsi per la loro concreta e specifica adeguatezza al tipo di attività, all'organizzazione ed alla dimensione dello stesso, per poter essere considerati efficienti ad ottenere il giudizio di idoneità che è di competenza, in caso di procedimento, della Magistratura penale.

I Modelli devono essere caratterizzati dalla dinamicità, dovendo esprimere una visione realistica dei fenomeni aziendali nella loro sede economica e non costituire unicamente un fattore giuridico formale.

Ciò premesso, il presente documento formalizza un Modello di organizzazione, di gestione e di controllo dell'organizzazione e dell'attività della Società Newchem S.p.a. con lo scopo di prevenire, secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/01, artt. 5, 6 e 7, la responsabilità amministrativa della società dipendente da reati presupposto che fossero commessi da persone fisiche "apicali".

Sono "apicali" le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa..." o "persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo" (art. 5, co.1 lett. a) D.Lgs. 231/01).

Nel Modello saranno considerati anche i comportamenti e le attività svolte dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, che possono commettere uno dei reati presupposto, previste agli artt. 5 e 7 D.Lgs. 231/01.

Il Modello ha lo scopo di analizzare e valutare, il tipo di attività svolte dall'Impresa per la realizzazione dell'oggetto sociale, le modalità attraverso le quali vengono svolte tali attività, la natura e le dimensioni dell'organizzazione, al fine di prevedere le misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Modello analizza altresì le modalità con cui i procedimenti decisionali vengono assunti dall'Organo Dirigente e sono trasmessi e realizzati dalle persone organicamente a ciò adibite, tenendo conto del conferimento di eventuali deleghe di poteri e compiti ad altri soggetti all'interno dell'azienda o ad estranei. Individua le modalità di gestione delle risorse finanziarie al fine di prevenire ed impedire, con specifici protocolli, la commissione dei reati presupposto.

Il Modello descrive la composizione delle strutture societarie, la formalizzazione della sua organizzazione, individua i soggetti che assumono le decisioni e i soggetti destinati ad eseguirle, i protocolli e le procedure formalizzate per lo svolgimento dei compiti di ciascuno, la predisposizione delle procedure esecutive delle attività svolte, le modalità di comunicazione ai soggetti cui sono riferite, il sistema di controllo interno, la documentazione delle attività, la disciplina del sistema sanzionatorio e l'implementazione continua per l'adeguamento a norma.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 9 di 24

Allo scopo è stata eseguita una fase di analisi delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati, attraverso sistemi di Due Diligence particolare, raffrontando attività e comportamenti alle fattispecie reato presupposto, ipotizzandone la probabilità di accadimento.

In relazione ai rischi reato presupposto rilevati in tale fase, impiegando tecniche ed esperienze di Risk Management Strategico, vengono studiati e previsti, in base all'interpretazione delle norme, alle esperienze acquisite e con applicazione delle linee interpretative desunte dalla giurisprudenza, protocolli e procedure che permettano di prevenire o limitare, quando non sia possibile addirittura escludere, che siano commessi o tentati i reati presupposto.

In particolare si predispongono protocolli e procedure mirati a prevenire decisioni non a norma in settori sensibili, identificati e mappati come vulnerabili. Sono prese in considerazione tutte quelle prassi svolte senza che sia seguito un preciso processo decisionale formalizzato e controllabile o addirittura al di fuori delle deleghe di poteri previsti, in contrasto con la politica di osservanza e corretta applicazione delle norme vigenti nelle materie considerate.

Mansioni, ordini di servizio, procedure e altre disposizioni sulla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa costituiscono quell'insieme di regole aziendali che l'imprenditore e i suoi collaboratori formulano per attuare l'esercizio dell'attività. Queste regole sono obbligatorie per i dipendenti in forza del rapporto di lavoro e nell'ambito della gerarchia dell'organizzazione aziendale. Nella materia della disciplina della sicurezza del lavoro l'obbligatorietà dell'osservanza delle regole aziendali è espressa all'art. 20, co. 2 lett. b) D.Lgs. 81/08 ed addirittura sanzionata penalmente al successivo art. 59 co. 1 lett. a).

Le regole di svolgimento dell'attività costituiscono un obbligo di osservanza da parte dei lavoratori. L'inosservanza di tale obbligo può essere fatta valere purché vi sia stata formalizzazione chiara delle regole e delle procedure operative, siano stati forniti mezzi idonei e siano impartite adeguate informazione e formazione, anche sull'uso dei mezzi stessi.

Una buona organizzazione prevede gli opportuni controlli sulla osservanza delle disposizioni aziendali e la correlata contestazione delle violazioni o non conformità per i conseguenti provvedimenti.

Deve essere istituito un Organismo interno di controllo sull'attuazione e conformità del Modello a norma dell'art. 6 D.Lgs. 231/01. Tale Organismo di Vigilanza (OdV) è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed ha la funzione specifica di sorvegliare l'effettiva applicazione del Modello e la sua aderenza alla conformità normativa. Deve fornire i suggerimenti ritenuti opportuni per l'integrazione del Modello da parte dell'Organo Dirigente e per il suo costante mantenimento a norma in collegamento all'attualità dell'organizzazione e al corretto svolgimento dell'attività dell'impresa, verificando la relazione ai rischi e la loro eventuale evoluzione nelle ipotesi di variazione delle modalità di realizzazione delle attività d'impresa.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 10 di 24

Il Modello di organizzazione e di controllo è uno strumento specifico di organizzazione della gestione delle attività d'impresa, con lo scopo di fornire protocolli diretti a prevenire i rischi reato presupposto. La finalità è favorire l'adattamento dell'intera organizzazione e della struttura operativa dell'Ente ad una politica imprenditoriale concretamente fondata sull'osservanza delle norme che permetta alla società di operare in conformità alle disposizioni di legge vigenti ed altresì alla disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01 artt. 5, 6 e 7. L' "esonero da responsabilità amministrativa", quale responsabilità diretta ed autonoma della società in caso di tentativo o commissione di reato presupposto da parte di soggetti apicali o sottoposti al controllo dei predetti, indipendente dalla responsabilità penale delle persone che hanno tentato o commesso il reato, è possibile unicamente se l'Organo Dirigente abbia adottato ed attuato il Modello di organizzazione con le caratteristiche normativamente previste. L'esonero dalla responsabilità è previsto espressamente dagli artt. 6 e 7 co. 2 D.Lgs. 231/01 che ne prevedono i requisiti fondamentali.

Il Modello non è stato previsto dal legislatore come un adempimento obbligatorio, ma è disciplinato come un onere che l'Ente ha interesse ad assolvere allo scopo specifico di poter ottenere l'esclusione dalla responsabilità amministrativa in oggetto, prevenendo e/o paralizzando gli effetti del tentativo o commissione di reati presupposto da parte di persone fisiche apicali o sottoposte agli stessi che agiscono al suo interno o comunque per suo conto.

Va evidenziato che la giurisprudenza di merito ha ritenuto che rientri tra gli obblighi degli Amministratori ai sensi degli artt. 2380 *bis* e 2381 c.c. valutare l'esigenza di dotare la Società del Modello D.Lgs. 231/01. In caso di accertamento dei reati presupposto, a fronte della mancanza del Modello, è stata ritenuta la responsabilità degli Amministratori nei confronti della Società a norma dell'art. 2392 c.c., per le conseguenze dannose subite dalla Società stessa a seguito dell'applicazione del D.Lgs. 231/01.

La responsabilità amministrativa della Società è conseguenza di una colpa di organizzazione, per carenza di protocolli e di regole comportamentali diretti a creare prevenzione contro il tentativo o realizzazione dei reati presupposto.

In conclusione, si può osservare che mentre il Modello costituisce un onere per l'entità giuridica, la valutazione in merito all'esigenza di dotare o meno la società del predetto Modello rappresenta un obbligo per gli Amministratori previsto da norme cogenti del Codice Civile.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni		Pagina 11 di 24	

5. IL MODELLO E IL D.LGS. 81/08

Un importante fattore da considerare è l'incidenza della disciplina normativa a tutela della sicurezza dei lavoratori sul Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D.Lgs. 231/01.

Il D.Lgs. 81/08 con l'art. 300 ha modificato l'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01 confermando l'estensione dei reati presupposto alle fattispecie di omicidio colposo 589 c.p. e lesioni colpose gravi e gravissime 590, co. 3 c.p. commesse in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

La responsabilità amministrativa della Società deriva per tali fattispecie di reato da "colpa normativa e di organizzazione" incentrata sulla non osservanza o non conformità alle norme in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro.

Il D.Lgs. 81/08 disciplina espressamente all'art. 2, co. 1, lett. dd) cosa intende per "*modello di organizzazione e di gestione*", lo descrive come un modello per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, co. 3 c.p. commessi con violazione delle norme antinfortunistiche.

Il Decreto Legislativo disciplina espressamente all'art. 30 gli elementi che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dovrà presentare per avere l'efficacia esimente dell'esonero da responsabilità della società.

Si rende perciò necessario impostare l'analisi e la successiva stesura dei protocolli dando evidenza che sia assicurato un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici indicati alle lettere a) ed h) del comma 1.

In particolare l'attività di analisi e la stesura dei protocolli del Modello deve essere improntata al fine di verificare e dare evidenza dell'esistenza di un sistema organizzativo aziendale volto all'adempimento degli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni		Pagina 12 di 24	

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

Nella formalizzazione del Modello 231 si deve poi considerare che l'art. 30 D.Lgs. 81/08 prevede adempimenti innovativi caratterizzanti i singoli protocolli del Modello stesso che interagiscono con il sistema già previsto dal D.Lgs. 231/01, qui di seguito considerati:

- Art. 30 co. 2 previsione di *"idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1"*.

- Art. 30 co. 3 *"... articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio ..."*

Quanto sopra va rapportato a *"quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta"*.

- Art. 30 co. 3 *"... un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto della misura indicata nel modello ..."*

- Art. 30 co. 4 *"... un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate ..."*

- Art. 30 co. 4 *Riesame ed eventuale modifica del modello organizzativo quando "siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico"*.

L'osservanza della disciplina sopra richiamata in unione con le previsioni contenute nel D.Lgs 231/01 permette di pervenire ad un Modello 231 integrato *"...idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa..."* (art. 30, co. 1 D.Lgs. 81/08).

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 13 di 24

6. IL MODELLO E L'ESTENSIONE AI REATI AMBIENTALI

Il Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 "Attuazione delle direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE, relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" estende l'applicazione del Modello Organizzativo ai reati ambientali. Infatti, introduce modifiche al Codice Penale (*art. 727-bis – Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette e art. 733-bis – Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto*) e al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 con l'introduzione dell'art. 25-undecies – Reati ambientali.

L'art. 25-undecies è stato ulteriormente integrato con i nuovi reati introdotti dalla Legge 68/2015: Inquinamento ambientale (art. 452-bis del codice penale), Disastro ambientale (art. 452-quater), Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies).

Fra le varie specie di reato previste, il presente documento considera quelle applicabili alle sedi operative di Verona e San Martino Siccomario di Newchem S.p.A.

6 BIS. IL MODELLO E L'ESTENSIONE AI REATI SOCIETARI E INFORMATICI

Il presente documento considera, altresì, i reati societari, informatici, quelli relativi ai rapporti con la pubblica amministrazione e di "corruzione", inclusi nel novero del D.lgs. 231/2001.

E' stata svolta una attività di risk assesment riguardante le principali funzioni aziendali che si occupano del ciclo attivo, del ciclo passivo, della amministrazione, della tenuta della contabilità, della predisposizione del progetto di bilancio, delle risorse umane e della sicurezza dei sistemi informativi. L'obiettivo di tale attività è stata l'identificazione e la valutazione del rischio di commissione dei reati sopra considerati nello svolgimento dei processi aziendali.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 14 di 24

7. PRINCIPI ESSENZIALI

Il D.Lgs. 231/01 disciplina la responsabilità degli “enti” per illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 1, co. 1)

Soggetti destinatari (art. 1)

Le disposizioni non si applicano a:

- Stato ed Enti pubblici territoriali
- Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale
- Altri Enti pubblici non economici

Le disposizioni si applicano a:

- Enti forniti di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale
- Società e Associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale

Organo Dirigente

Organo di amministrazione al quale spetta la gestione dell'Impresa e che compie le operazioni necessarie per la realizzazione dell'oggetto sociale (art. 2380bis c.c.)

Soggetto tenuto ad adottare ed efficacemente attuare il Modello (art. 6 co. 1 lett. a)

Soggetti in posizione apicale (art. 5, co. 1, lett. a)

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;

Nel caso di reati societari ricompresi nell'art. 25ter

- amministratori, direttori generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza

Soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 5, co. 1, lett. b)

- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale, anche collaboratori esterni.

Il requisito dell'interesse e del vantaggio (art. 5, co. 1)

Presupposto oggettivo della responsabilità amministrativa.

- L'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

“interesse” implica la finalizzazione di un reato all'acquisizione di una utilità economica per l'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita. La valutazione

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 15 di 24

della sussistenza dell'interesse dell'Ente deve essere fatta *ex ante* rispetto alla commissione del reato.

“vantaggio” fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica da parte dell'ente Il vantaggio richiede una valutazione *ex post* al fine di verificare se l'Ente ha tratto un vantaggio dalla commissione del reato.

Esenzione dalla responsabilità amministrativa (art. 5, co. 2 e art. 6, co. 1)

L'Ente non risponde se prova che:

- l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Negli Enti di piccole dimensioni tale compito può essere svolto direttamente dall'Organo Dirigente;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al punto precedente;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Modello (art. 7, co. 3)

Sistema di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati presupposto. Il modello deve prevedere, “*in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.*”

Organismo di vigilanza (OdV) (art. 6, co. 1, lett. b)

“*Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*” al quale l'Ente ha affidato “*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento*”

Sistema sanzionatorio (art. 7, co. 4, lett. b)

“*Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni		Pagina 16 di 24	

8. DATI GENERALI DELL'AZIENDA

Denominazione dell'azienda: NEWCHEM S.p.A.

Legale Rappresentante: Speranza Carletti, amministratore delegato
Xu Zhun, Presidente del Consiglio di Amministrazione

Procuratore: Donato Riccardo Carrieri, Alessia Guadagnin, Mauro Montorsi

Sede legale: via De Amicis, 47 – 20123 Milano

Sedi Operative: via Roveggia, 47 – 37136 Verona (Produzione e Lab.)
via Roveggia, 49/A 49/B – 37136 Verona
Via Roveggia, 43 e 43 B, 45/B – 37136 Verona (Uffici e Lab.)
Via Parco del Ticino, 10 - 27028 San Martino Siccomario (PV)

Attività: **Produzione di principi attivi e intermedi ad uso farmaceutico (steroidi), principalmente per mezzo di sintesi chimica in appositi reattori**

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni		Pagina 17 di 24	

9. INDIVIDUAZIONE DELL' "ORGANO DIRIGENTE"

D.Lgs 231/01 art. 6, co. 1 lett. a) - individua: l'"**Organo Dirigente**" quale soggetto che ha l'onere di adottare ed attuare il Modello.

Codice Civile art. 2380bis – Codice Civile art. 2380 bis, co. 1 - prevede: *"la gestione dell'Impresa spetta esclusivamente agli Amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale"*.

Nel caso di specie è stato visionato lo **Statuto, come aggiornato con delibera della assemblea del 26 marzo 2018.**

All'art. 20 dello Statuto è espressamente previsto *"la Società è amministrata o da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da due a sette membri secondo quanto determinato dall'assemblea all'atto della nomina"*.

In conformità all'art. 20 dello Statuto ed all'art. 2364 c.c. l'Assemblea dei Soci in data 13/11/2017 ha deliberato che l'amministrazione della Società sia affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri.

Quindi, organo Dirigente nel caso di specie è il Consiglio di Amministrazione.

Rappresentanza Società - Statuto art. 26

"La rappresentanza della società spetta all'Amministratore Unico o al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, qualora nominati, agli amministratori muniti di delega dal Consiglio, nei limiti della delega loro conferita".

Poteri dell'Organo Amministrativo - Statuto art. 21

"L'impresa sociale è gestita esclusivamente dall'organo amministrativo il quale è tenuto a compiere, con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale essendo munito di ogni più ampio potere per l'amministrazione della società, senza eccezione alcuna".

Amministratori Delegati – Statuto art. 24

"Il Consiglio può delegare ... parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti determinandone i poteri e la relativa remunerazione."

Procure speciali – Statuto art. 24.5

"L'organo amministrativo può nominare, determinandone i poteri, direttori generali e procuratori per singoli atti o categorie di atti ..."

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni		Pagina 18 di 24	

10. ORGANI DI CONTROLLO DELLA SOCIETÀ

Collegio Sindacale – Statuto art. 28

“Il Collegio Sindacale vigila sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo amministrativo e contabile della società e sul suo concreto funzionamento ed esercita altresì il controllo contabile, salvo diversa deliberazione dell’assemblea ...”

Revisori Contabili – Statuto art. 28

L’Assemblea dei Soci ha nominato una società di revisione per lo svolgimento del controllo contabile.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 19 di 24

11. POLITICA STRATEGICA D'IMPRESA

L'Organo Dirigente dà atto che la politica d'impresa della Società Newchem S.p.a. è tesa alla realizzazione dell'oggetto sociale mediante una gestione trasparente e corretta delle attività, ispirata ed attenta al rispetto di tutte le norme giuridiche vigenti oltre che ai principi fondamentali di etica degli affari.

Una tale politica d'impresa, idonea a garantire un'immagine di serietà ed affidabilità della società sul mercato nazionale ed internazionale, può essere realizzata solo attraverso una fattiva collaborazione di tutti i soggetti che operano all'interno della stessa e per suo conto, a partire dai soggetti di vertice, per arrivare a ciascun dipendente, prestatore di lavoro e collaboratore esterno.

L'Organo Dirigente intende pertanto dotare la società di un'organizzazione in grado di instaurare all'interno della propria struttura una solida "cultura" della legalità e della trasparenza, dotandosi di sistemi di controllo sulla conformità dei comportamenti tenuti e di strumenti sanzionatori per imporre a ciascun soggetto di adeguarsi alla politica d'impresa.

L'Organo Dirigente intende altresì divulgare la propria politica, rendendo noto, all'interno ed all'esterno della Società, il fatto che la stessa condanna ogni comportamento, a qualsiasi fine posto in essere, che possa costituire violazione a norme di legge e regolamentari o comunque che possa porsi in conflitto con i principi di sana, corretta e trasparente gestione dell'attività.

L'Organo Dirigente ritiene inoltre che la gestione strategica dell'impresa non possa prescindere da un'organizzazione che vigili concretamente sui rischi della non corretta applicazione delle norme vigenti, soprattutto in un'ottica di cautela per i rischi che possono incidere sull'organizzazione della struttura societaria, sulla gestione nella legalità delle varie attività dirette alla realizzazione dell'oggetto sociale.

Il rischio reato è sicuramente un fattore di grave pericolo non solo per i costi imprevisti spesso assai elevati, ma perché è causa di responsabilità per Amministratori, Dipendenti e spesso anche per i Collaboratori tecnico-professionali sia sul piano economico civile, sia sul più gravoso piano della responsabilità penale.

Sono note le conseguenze negative anche per l'impresa sia per la responsabilità civile solidale, sia per le conseguenze indirette dovute a procedimenti penali, sequestri ed altre misure cautelari, che in ogni caso comportano un danno all'immagine dell'impresa sul mercato.

L'entrata in vigore del D.Lgs. 231/01 ha poi mutato l'orizzonte, introducendo una nuova forma di responsabilità definita "amministrativa" che, pur presentandosi con numerosi connotati di sostanza e procedura penalistica, nella realtà giuridica è un "*tertium genus*", una vera e propria responsabilità diretta ed autonoma della Società; tant'è vero che quest'ultima risponde con il proprio capitale sociale in aggiunta ed indipendentemente dalla responsabilità penale e/o civile dei propri soggetti

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 20 di 24

apicali e dei soggetti sottoposti alla loro vigilanza per il reato presupposto che sia stato tentato o consumato.

In considerazione della previsione normativa, art. 45 D.Lgs 231/01, che fin dalla fase delle indagini preliminari permette al Pubblico Ministero di richiedere al Giudice per le Indagini Preliminari l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste all'art. 9, è necessario valutare con attenzione le probabilità che nell'esercizio delle attività possano essere commessi reati presupposto inclusi nel D.Lgs. 231/01.

Appare necessario provvedere alla salvaguardia della Società dalle ripercussioni che la medesima potrebbe subire dall'applicazione di misure cautelari interdittive nel caso di commissione dei reati presupposto, per le conseguenze gravi sulla prosecuzione dell'attività di impresa, senza dimenticare le responsabilità penali a carico delle persone fisiche che commettono il reato.

L'Organo Dirigente è a conoscenza che l'adozione del Modello 231 non è un obbligo di legge per la Società, ma un "onere", essendo data facoltà al soggetto che ne ha i poteri, di darne attuazione secondo norma, per poterne trarre i molti effetti utili. Infatti il Decreto Legislativo nell'intenzione del legislatore delegato, come si evince dalla stessa Relazione Ministeriale, tende a costituire un "*monito*" indirizzato alla Società.

L'Organo Dirigente ritiene che tra i compiti propri degli Amministratori disciplinati dal Codice Civile (artt. 2380bis e 2381) rientri, pertanto, espressamente anche quello di valutare se dotare o meno la società del Modello 231 integrato con l'art. 30 D.Lgs. 81/08 e quindi di procedere alla formalizzazione ed attuazione dei protocolli di prevenzione del Modello.

Se il Modello D.Lgs. 231/01 è di fatto un onere per la Società esso può essere considerato un dovere per gli Amministratori che vogliano attuare un'organizzazione congrua per la gestione efficiente secondo i principi di corretta amministrazione delle attività d'impresa nella struttura aziendale, garantendo la conformità alle norme vigenti e cogenti, posto che sono queste ultime a costituire l'obbligo di legge, e ad organizzare gli opportuni controlli secondo norma.

L'Organo Dirigente ritiene essenziale dare massima attenzione alla normativa ed adottare quindi il Modello di Organizzazione, gestione e controllo riferito alle categorie di reati astrattamente pertinenti alla attività aziendale, di cui al D.lgs. 231/2001, con relativo programma di implementazione continua adeguato all'attualità dell'andamento e sviluppo delle attività dell'Impresa, prevedendo di adottare nel tempo le integrazioni che dovessero rendersi necessarie a seguito dell'entrata in vigore di nuove disposizioni legislative in materia.

Il Modello 231, oltre ai benefici allo stesso connessi di esenzione dalla eventuale Responsabilità Amministrativa o, comunque, di attenuazione delle conseguenze di tale responsabilità, appare all'Organo Dirigente lo strumento migliore per perseguire le finalità di formalizzazione documentale della propria politica d'impresa, di informazione e formazione di tutti i soggetti che operano

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 21 di 24

internamente ed esternamente alla società, per creare la voluta “cultura” della legalità, oltre che uno strumento per poter controllare il rispetto di tale politica, assicurandone l’effettiva attuazione, anche attraverso la previsione di sanzioni per i comportamenti difforni.

11.1. POLITICA DELL’IMPRESA PER LA SICUREZZA SUL LAVORO E LA TUTELA AMBIENTALE

L’Organo Dirigente della Società Newchem S.p.a. ha ritenuto preliminare e fondamentale per la costruzione del Modello, definire ed attuare, in via prioritaria, la propria politica aziendale per la salute e sicurezza del lavoro e per la tutela dell’ambiente ed assicurare un sistema aziendale per l’adempimento dei vari gli obblighi giuridici in materia e ciò, in quanto, la sicurezza sul lavoro e la tutela dell’ambiente costituiscono elemento centrale di Newchem S.p.A., in quanto società con siti di produzione.

A tal fine ha definito una Politica per la Sicurezza e l’Ambiente, come riportata nel documento PS DT 0001 del Sistema Industriale Qualità Newchem.

L’Organo Dirigente individua nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo D.Lgs. 231/01, per gli specifici contenuti conformi alle previsioni di cui agli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/01 ed all’art. 30 D.Lgs. 81/08, lo strumento più idoneo per la definizione e l’attuazione della politica per la sicurezza e l’ambiente della società Newchem S.p.a., in considerazione anche del fatto che tale Modello, diversamente rispetto ad ogni altro sistema di gestione per la sicurezza e l’ambiente, consente inoltre alla società, per espressa previsione normativa, di beneficiare dell’esenzione dalla Responsabilità Amministrativa, in caso di commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime per violazione di norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro o di reati ambientali come previsti dagli art. 25-septies e 25-undecies del D.Lgs 231/2001.

Fase prima – Analisi conoscitiva ed acquisizione documentale

La prima fase è iniziata con l’acquisizione di alcune informazioni e documenti utili per comprendere la realtà societaria ed aziendale. In particolare sono state acquisite informazioni in merito a:

a) Tipo di ente e sua qualificazione giuridica

Tali notizie sono state ricavate dalla documentazione societaria e dalla Visura camerale aggiornata.

b) Tipo di attività svolta

Tali informazioni sono state acquisite dalla documentazione societaria e successivamente verificate direttamente, al fine di avere un quadro chiaro dell’attività effettivamente svolta.

c) Sede e luoghi di svolgimento dell’attività

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni		Pagina 22 di 24	

Tale aspetto è stato verificato al fine di avere una visione chiara e realistica dei diversi luoghi di lavoro;

d) Sistema di amministrazione in atto

Tale notizia è stata riscontrata dall'esame dello Statuto e dai Verbali delle delibere assembleari.

e) Legale rappresentanza della società

Dall'acquisizione degli atti societari e delle deliberazioni è stata ricavata l'informativa circa i soggetti che hanno la legale rappresentanza della società e quindi possono legittimamente impegnare la stessa.

f) Esistenza di deleghe organiche di poteri

Preliminarmente è stata verificata la presenza una apposita previsione nello Statuto che consentisse la delega; successivamente si è proceduto a esaminare i Verbali delle delibere del CdA per riscontrare i poteri delegati.

g) Eventuali procure speciali

Tale informazione sono state acquisite verificando l'atto scritto comprovante la procura e da altri documenti societari che riportavano l'esistenza di procure.

h) Organi di controllo istituzionali

Tali informazioni sono state ricavate preliminarmente dall'esame dello Statuto per verificare le previsioni in esso espresse e quindi dall'esame dell'atto di nomina degli stessi.

i) Organigramma societario

Tale atto è stato ricostruito dall'esame della documentazione societaria sopra esaminata. Tale organigramma risulta necessario al fine di poter correttamente determinare quale sia l'"Organo Dirigente" che nel D.Lgs. 231/01 è chiamato ad adottare ed efficacemente attuare il Modello.

l) Organigramma aziendale

Da tale documento si ricava il quadro dei soggetti che operano nello svolgimento dei vari processi amministrativi ed operativi.

m) Modalità di svolgimento di ciascuna attività e di ciascun processo

Tali informazioni sono state dedotte dai documenti aziendali e dalle informazioni preliminari assunte che sono state poi riscontrate nel corso delle interviste.

n) Esistenza di attività in appalto o contratto d'opera all'interno dell'azienda – esistenza di attività svolte in appalto, sub appalto o altre forme contrattuali all'esterno dell'azienda

Tali informazioni sono state acquisite mediante interviste con le funzioni direttive aziendali e mediante il riscontro con i documenti di formalizzazione e di gestione di tali rapporti.

o) Programmi di formazione ed erogazione degli stessi

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni		Pagina 23 di 24	

Sono state acquisite notizie circa l'esistenza di un programma periodico per la formazione ed il riscontro dell'effettivo svolgimento dei programmi di formazione.

Sono state richieste notizie circa le modalità di documentazione dell'effettuazione dell'attività formativa (es. registri interni, attestati, altra idonea documentazione).

Nella ricerca informativa sono state acquisite notizie circa l'esistenza di un sistema organizzativo formalizzato in atto, al fine di poterne ricavare utili elementi da utilizzare nella successiva predisposizione dei protocolli di prevenzione:

- esistenza di un mansionario relativo a ciascuna funzione e a ciascuna posizione di responsabilità;
- esistenza di procedure formalizzate;
- esistenza di prassi e/o ordini di servizio od altre informazioni sulle modalità di svolgimento ed esecuzione di ogni processo;
- sistemi di verifica e controllo, documentazione relativa ai provvedimenti adottati;
- esistenza di codici etici ovvero codici comportamentali;

La ricerca informativa è stata completata dall'acquisizione di informazioni sull'adozione e sul livello di applicazione di sistemi di gestione per la Qualità. Tale verifica è stata fatta per valutare nella successiva attività di predisposizione dei protocolli del Modello 231, la possibilità di utilizzare, per quanto di necessità, tali sistemi con le relative procedure.

L'acquisizione informativa è stata estesa a tutti i fatti utili per comporre la "storia dell'impresa" e della sua attività aziendale, ed ha riguardato anche notizie in merito a procedimenti penali ed amministrativi e relativi provvedimenti adottati.

Tali ultime notizie vengono utilizzate per l'esame della propensione al reato nell'organizzazione in atto e per il giudizio prognostico sulla probabilità di ripetizione di comportamenti reato, per la valutazione sulla pericolosità dell'ente. Ciò al fine di predisporre idonei protocolli di prevenzione.

Fase seconda – Interviste o colloqui con i soggetti di vertice e responsabili di funzione

L'attività successiva è consistita nell'acquisire informazioni direttamente dai soggetti operanti nella Società al fine di verificare l'effettiva organizzazione in atto e le modalità di comportamento poste di fatto in essere da ciascun soggetto.

Le interviste hanno quindi permesso di verificare la reale struttura gerarchica in atto.

Le interviste sono state utilizzate per raccogliere elementi utili per la successiva formalizzazione dei protocolli di prevenzione.

Sono state altresì acquisite ulteriori informazioni relative alla distribuzione di compiti e mansioni nelle diverse funzioni aziendali ed alle dipendenze gerarchiche fra le diverse funzioni.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/01 artt. 25-septies e 25-undecies		
Data di emissione: 25/03/2019	Data di scadenza: 25/03/2022	Sostituisce: PS DG 0002 02	
Validità 3 anni			Pagina 24 di 24

12. METODOLOGIA SEGUITA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il raffronto tra i dati rilevati dai documenti esaminati e le notizie ricavate a mezzo delle interviste ai soggetti della struttura societaria, aziendale ed ai collaboratori, ha permesso di creare un quadro della situazione reale in atto dell'organizzazione nella specifica impresa. Tale quadro costituisce il fondamento degli elementi valutati per riscontrare le non conformità alle norme obbligatorie nell'organizzazione e nei comportamenti delle persone che operano nelle varie funzioni nell'esercizio della gestione e nelle attività produttive.

In base al principio di effettività, che attribuisce prevalenza alla situazione ed ai comportamenti di fatto rispetto ad elementi e "costruzioni" formali, questo accertamento è stato il momento essenziale e fondamentale per rilevare eventuali irregolarità rispetto alle norme e per conoscere l'origine delle eventuali non conformità.

Il confronto critico tra la documentazione ed i dati ricavati nelle interviste e nelle consultazioni rivolte all'intera organizzazione è stato utilizzato come mezzo per l'analisi dell'organizzazione societaria ed aziendale allo scopo di evidenziare dove - cioè in quale area o in quale settore di attività ed in quale processo operativo -, con quali modalità ed attraverso quali comportamenti si possa verificare il rischio reato presupposto.

Il confronto diretto con la Direzione della Società ed i Responsabili di funzione, nonché con i soggetti della sicurezza ha permesso di riscontrare la situazione organizzativa di fatto esistente e le reali modalità operative di ciascuna funzione.

Il Modello, infatti, deve contenere un'analisi corretta dei rischi reato in rapporto alle fasi dell'organizzazione e delle attività espletate dai vari soggetti della struttura. La valutazione delle aree individuate come sensibili nella mappatura del rischio per processi e per soggetti operanti permette di stabilire specifici protocolli di prevenzione che regolamentino in modo preciso ed efficiente le attività pericolose.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

NEWCHEM S.p.A.**PARTE SPECIALE MODELLO ORGANIZZATIVO 231/2001 E ANALISI DEI RISCHI DI REATO****PREMESSA**

Il Modello Organizzativo di Newchem S.p.A. fa riferimento all'analisi del rischio che venga commessa una qualsiasi illegalità, del tipo di quelle elencate nel Decreto Legislativo 231/2001 e nelle sue modifiche e integrazioni successive.

La risk-analysis di Newchem S.p.A. prende in considerazione le macro-attività svolte dalla Società e per ognuna valuta i rischi che possano, anche se in via del tutto teorica, essere commessi reati presupposto ai sensi del D.lgs 231/2001.

A seguire, viene qui rappresentata la trattazione del rischio, la sua valutazione, la ponderazione, e la determinazione delle possibili misure di contenimento del rischio.

1. REATI PRESUPPOSTO

Qui di seguito si riporta un elenco completo ed aggiornato a febbraio 2019 dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti; tra gli illeciti previsti nel seguente catalogo saranno selezionati e approfonditi i reati che, in seguito all'attività di analisi dell'organizzazione e dell'attività societaria, si ritiene possano potenzialmente essere commessi da Newchem S.p.A.

A) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. 231/2001, successivamente modificato dalla L. 17 ottobre 2017 n. 161), concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. 231/2001, successivamente modificato dall'art. 1, comma 77, lettera a) della L. 6 novembre 2012, n. 190 e dalla L. 27 maggio 2015, n. 69 e dall'art. 1, comma 9, della Legge n. 3/2019)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 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 e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

B) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48, successivamente modificato dal D.Lgs. 12 gennaio 2016, n. 6 e dal D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8)

- Falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-490, 492 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

C) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 29 della L. 15 luglio 2009, n. 94 successivamente modificato dalla L. 27 maggio 2015, n. 69 e dalla L. 11 dicembre 2016, n. 236)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Associazione finalizzata all'illegitima 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, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110).

D) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001, n. 409 e successivamente modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99 e dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. b) della legge 23 luglio 2009, n. 99)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

F) Reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D. Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262 e dall'art. 1, comma 77, lettera b) della L. 6 novembre 2012, n. 190 e dal 15 marzo 2017, n. 38)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- Illecita influenza sull' Assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

G) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n. 7)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale];
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L. n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art.2, L. n. 342/1976);
- Sanzioni (art.3, L. n. 422/1989);
- Pentimento operoso (art. 5, D.Lgs. n. 625/1979);
- Violazione delle misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15);
- Finanziamento del terrorismo (Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del, New York 9 dicembre 1999).

H) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

I) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dalla L. 29 ottobre 2016 n. 199)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

L) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 dell L. 18 aprile 2005, n. 62)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Abuso di informazioni privilegiate – illecito amministrativo (art. 187-bis T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato – illecito amministrativo (art. 187-ter T.U.F. D.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

Lgs. 24.02.1998, n. 58).

M) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

N) Reatidiricettazione,riciclaggioeimpiegodidenaro,benioutilitàdiprovenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 63 c. 3 del D. Lgs. n. 231/2007 e modificato dalla L. 15 dicembre 2014 n. 186)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

O) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. c) della L. 23 luglio 2009, n. 99)

- Violazione della protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171 septies, 171 octies, della L. 22 aprile 1941, n. 633).

P) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Q) Reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, modificato dalla L. 22 maggio del 2015 n. 68, modificato dal D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Commercio di esemplari di specie dell'allegato A dell'art. 1 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Commercio degli esemplari di specie dell'allegato B ed allegato C dell'art. 2 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Commercio internazionale e detenzione illegale di specie animale e vegetale

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

- (art. 3-bis L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
 - Violazione di norme in materia ambientale (art. 137 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
 - Violazione delle norme in materia di bonifica dei siti (art. 257 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
 - Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (dall'art. 452-quaterdecies c.p.);
 - Violazione del sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
 - Reati previsti dall'art. 279 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152;
 - Violazione delle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. del 28 dicembre 1993, n. 549);
 - Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
 - Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
 - Violazione delle disposizioni di cui all'art. 3 L. n. 549/1993 in materia di cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive.
- R) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 209, in attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161, recante "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate")**
- Violazione delle norme sul lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - Trasporto di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12, co. 3, co. 3-bis, co. 3-ter, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

- Favoreggiamento della permanenza illegale nel territorio dello Stato (art. 12, co. 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

S) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 25 ottobre 2017, n. 163, recante “Delega al governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti dell’Unione europea - Legge di delegazione europea 2016 - 2017”, modificato dal D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21)

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

T) Reato transnazionale (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146)

commissione sotto forma di reato transnazionale dei seguenti reati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

2. RISK-ANALYSIS: CRITERI DI VALUTAZIONE

I rischi di commissione dei reati di cui al citato D.Lgs. 231/ sono classificati tenendo conto del grado di **probabilità** di accadimento dell’evento o degli eventi che costituiscono reato e della **gravità** delle conseguenze derivanti dall’accadimento.

Tenuto conto della cultura aziendale e della consuetudine nella valutazione dei rischi, probabilità e gravità sono quantificate nei termini che seguono:

□ La Probabilità di accadimento dell’evento (valutazione oggettiva e soggettiva) può essere classificata:

- **T**, cioè Trascurabile (evento ritenuto teoricamente possibile, anche se mai accaduto negli ultimi 5 anni);
- **M**, cioè Media (evento avvenuto almeno 1 volta, negli ultimi 5 anni);
- **F**, Forte (evento avvenuto anche più volte, ma non oltre 1 volta per anno);
- **E**, molto forte (evento avvenuto anche più volte per anno).

La Gravità delle conseguenze, classificata a fronte di esiti conosciuti (o solo ipotizzati) è classificata:

- **T**, Trascurabile, anomalia di processo che comporta danni economici, per

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

esempio rifacimento corretto di una operazione male eseguita; peraltro, le conseguenze economiche dell'accadimento sono ritenute non rilevanti;

- **M**, Media, anomalia di processo che comporta conseguenze economiche non trascurabili, fino ad alcune migliaia di euro; appare però evidente che l'anomalia non è stata commessa per procurare vantaggio, o interesse all'ente e quindi fuori dell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/01;
- **F**, Forte, anomalia di processo o irregolarità che potrebbe anche essere considerata come una delle violazioni (tentata, o commessa) contemplate dal D.Lgs. 231 del 2001; peraltro, grazie ai controlli effettuati, si può facilmente dimostrare che l'anomalia o irregolarità è stata commessa violando in modo fraudolento il Codice Etico, direttive del vertice, disposizioni, protocolli e prassi abituali;
- **E**, Molto Forte, tentativo o commissione di un reato tra quelli contemplati dal D.Lgs. 231 del 2001, in circostanze in cui potrebbe risultare difficile dimostrare l'estraneità del vertice.

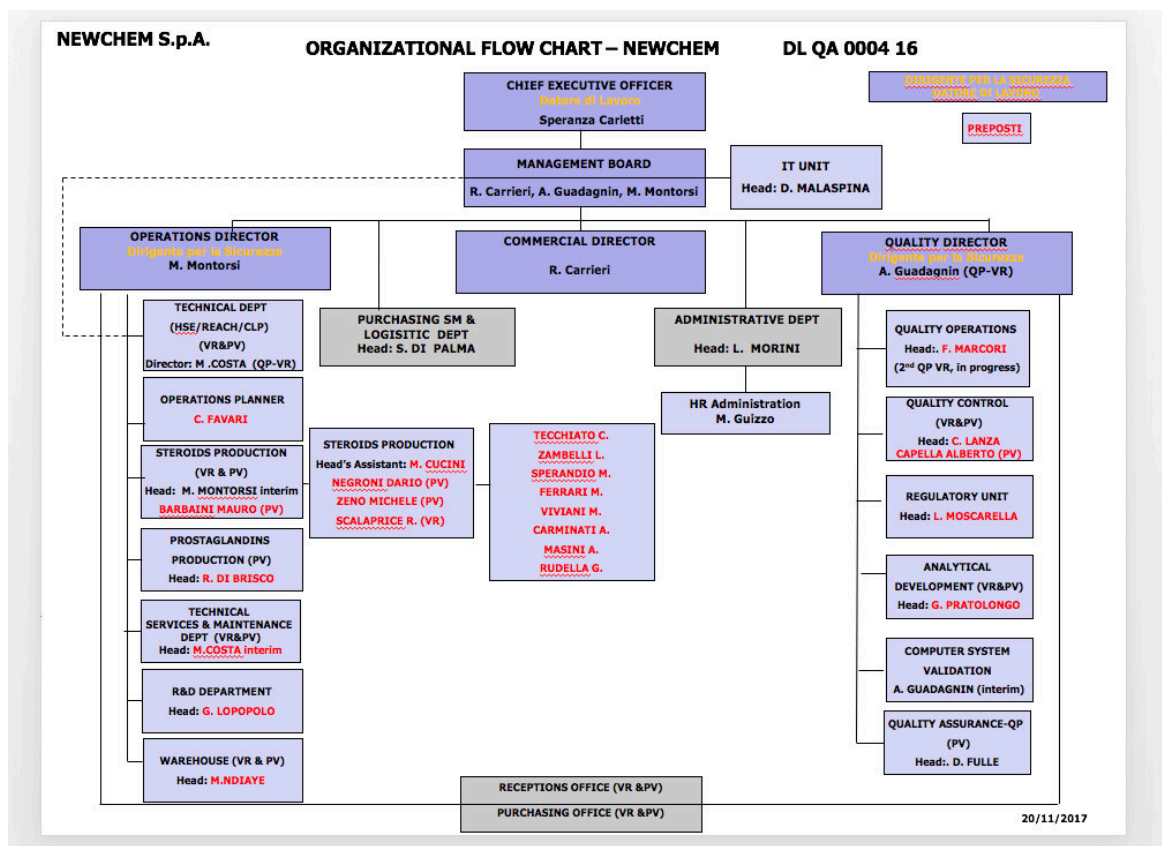
Probabilità e Gravità danno luogo alla valutazione del **Rischio**, secondo la Tabella seguente.

Tabella di valutazione di Rischi (in funzione della probabilità di accadimento dell'evento e della gravità delle conseguenze)				
Gravità	T: Trascurabile	M: Media	F: Forte	E: Molto Forte
Probabilità				
T: Trascurabile	7	6	5	4
M: Media	6	5	4	3
F: Forte	5	4	3	2
E: Molto Forte	4	3	2	1

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

3. ORGANIGRAMMA

Si riporta l'organigramma della Società alla data del presente documento



Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

4. CORPORATE GOVERNANCE

La struttura di Corporate Governance della società è la seguente:

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Società di revisione
- Organismo di Vigilanza

Newchem S.p.A. ha adottato:

- Codice Etico con i principi e valori di riferimento e il Modello Organizzativo 231 (il Modello);
- protocolli e procedure aziendali, come da elenco Allegato a) alla Parte generale del Modello Organizzativo

5. AREE A RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Vengono considerate le macro aree a rischio potenziale commissione reati contro la PA

AREE A RISCHIO	PRINCIPALI RISCHI POTENZIALI	ATTIVITA' CONTENIMENTO RISCHIO	FUNZIONI COINVOLTE	NOTE
Area Commerciale Gestione delle attività inerenti la richiesta di autorizzazioni o l'esecuzione di adempimenti verso la P.A. Partecipazione a gare	Corruzione; Concussione; Malversazione Truffa;	Valutazione e due diligence del partner commerciale; Valutazione fornitori, di materiali/prestazioni Predisporre e trasmettere i documenti inerenti ad adempimenti/accertam	Commerciale Amministrazione e Finanza Qualità Produzione Acquisti Risorse Umane	I rischi maggiori si hanno nei casi in cui i soggetti facenti parte dell'organizzazione NEWCHEM S.P.A. interloquiscano direttamente

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

per finanziamenti pubblici Gestione delle risorse umane Processo di approvvigionamento Processo finanziario Sponsorizzazioni/omaggi/liberalità Gestione delle consulenze e prestazioni professionali		enti/ispezioni; Trasmissione richiesta di emissione fattura, emissione fattura, monitoraggio incassi, azioni di sollecito, rilevazioni incassi e registrazioni contabili, riconciliazione estratti conto bancari, rilascio deleghe	con la P.A. e gli Enti. La compresenza di più soggetti e la tracciabilità degli atti hanno una funzione centrale nella prevenzione dei reati del presente gruppo. Valutazione rischio Probabilità:T Gravità: F Rischio 5
Esempi: Negoziazione, stipulazione, esecuzione di contratti con la P.A. Rapporti con la p.a. per l'ottenimento di licenze ed autorizzazioni necessarie all'esercizio dell'attività aziendale; Rapporti con la P.A. per adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro, in materia di ambiente e gestione rifiuti nonché rapporti sia con la P.A. che con gli Enti preposti alle normative in materia di rapporti di lavoro (previdenza, assistenza, fisco, ecc...). Rapporti relativi alle attività di vigilanza espletate dagli Enti preposti alla verifica del rispetto delle norme regolanti lo svolgimento dell'attività di Newchem S.p.A. (AIFA, ATS, Agenzia delle Entrate, ecc...); Rapporti relativi all'acquisizione di finanziamenti e/o sgravi/agevolazioni; Adempimenti tributari.			

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

6. AREE A RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI SOCIETARI

Vengono considerate le macro aree a rischio potenziale commissione reati societari

AREE A RISCHIO	PRINCIPALI RISCHI POTENZIALI	ATTIVITA' CONTENIMENTO RISCHIO	FUNZIONI COINVOLTE	NOTE
Processo amministrativo; Gestione dei rapporti con i Soci e con il Collegio Sindacale; Processo di convocazione, svolgimento e verbalizzazione delle Assemblee; Operazioni sul capitale e destinazione dell'utile	False Comunicazioni Sociali in danno ai soci e creditori; Falso di prospetto; Illegale ripartizione degli utili e delle riserve; Impedito controllo; Illecita Influenza sull'assemblea (con l'occultamento di documenti, informazioni o con la comunicazione solo parziale dei dati); Aggiotaggio Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione;	Predisporre il Bilancio, provvedere alla tenuta corretta della contabilità e predisporre tutti i dati necessari per il progetto di bilancio nonché i documenti di supporto, fornire i dati di propria competenza per le chiusure annuali della contabilità; Gestire gli adempimenti societari e i rapporti con i soci e il Collegio, fornire in caso di verifiche ei dati e le informazioni richieste; Produzione della documentazione e delle informazioni necessarie affinché sia possibile la decisione da parte dei soci	Direzione Amministrazione Responsabile Sistemi Informatici e Privacy Studio esterno Collegio Sindacale Consiglio di Amministrazione Assemblea soci Presidente del Consiglio di Amministrazione	Valutazione rischio Probabilità:T Gravità: F Rischio 5
Esempi: Redazione del bilancio e delle situazioni contabili infrannuali (compresa la procedura amministrativa relativa alla contabilizzazione); Gestione dei rapporti con i soci, la Società di Revisione, il Collegio Sindacale, il Consiglio di amministrazione; Rapporti con le Autorità di Vigilanza; Operazioni				

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

sul capitale e destinazione dell'utile; Comunicazione, svolgimento e verbalizzazione delle assemblee

7. AREE A RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI CONTRO LA PERSONALITA'E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CON PERMESSI DI SOGGIORNO IRREGOLARI

Vengono considerate le macro aree a rischio potenziale commissione reati di "immigrazione"

AREE RISCHIO	PRINCIPALI RISCHI POTENZIALI	ATTIVITA' CONTENIMENTO RISCHIO	FUNZIONI COINVOLTE	NOTE
Gestione Risorse Umane	Impiego di lavoratori di Paesi Terzi privi di regolare permesso di soggiorno;	Ricerca e selezione personale, raccolta documentazione per assunzione,	Direzione Generale Amministrazione Risorse Umane	Valutazione rischio Probabilità:T Gravità: M Rischio 6
Esempi: gestione dei rapporti di lavoro con cittadini extracomunitari, organizzazione dell'attività all'estero.				

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

8. AREE A RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO/BENI/UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA

Vengono considerate le macro aree a rischio potenziale commissione reati ricettazione /riciclaggio

AREE A RISCHIO	PRINCIPALI RISCHI POTENZIALI	ATTIVITA' CONTENIMENTO RISCHIO	FUNZIONI COINVOLTE	NOTE
Area Commerciale Processo di approvvigionamento Processo finanziario Sponsorizzazioni, omaggi e liberalità Gestione delle consulenze	Riciclaggio, impiego di denaro o beni o utilità di provenienza illecita, auto riciclaggio.	Valutazione e due diligence partner commerciale Valutazione qualifica fornitori, richiesta di acquisto e selezione fornitore, Richiesta emissione fattura, monitoraggio incassi e azioni di sollecito, rilevazione incassi, elaborazioni pagamento, riconciliazione estratti conto bancari,	Direzione Commerciale Amministrazione e Finanza Qualità Acquisti	Valutazione rischio Probabilità:T: Gravità: F Rischio 5
Esempi: acquisto di beni e servizi nonostante la presenza di elementi che possano far desumere la scarsa affidabilità del fornitore..				

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

9. AREE A RISCHIO DI REATI INFORMATICI

Vengono considerate le macro aree a rischio potenziale commissione reati informatici.

AREE A RISCHIO	PRINCIPALI RISCHI POTENZIALI	ATTIVITA' CONTENIMENTO RISCHIO	FUNZIONI COINVOLTE	NOTE
Processo di gestione dei sistemi informativi	Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria; Accesso abusivo ad un sistema informatico;	Definizione delle responsabilità per la gestione dei sistemi informativi, protezione fisica dei dati, accesso ai siti internet ove è necessaria autenticazione, utilizzo dei sistemi e controlli specifici;	Responsabile sistemi informativi	Valutazione rischio Probabilità:T: Gravità: F Rischio 5
Esempio: uso illecito dei sistemi informativi				

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

10. AREE A RISCHIO DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

Vengono considerate le macro aree a rischio potenziale commissione reati violazione diritto di autore

AREE A RISCHIO	PRINCIPALI RISCHI POTENZIALI	ATTIVITA' CONTENIMENTO RISCHIO	FUNZIONI COINVOLTE	NOTE
Commerciale Amministrativa Gestione dei sistemi informativi	Messa a disposizione del pubblico in un sistema telematico di un'opera di ingegno protetta: Abusiva pubblicazione di programmi per elaboratore; Riproduzione, trasferimento su altro supporto, comunicazione del contenuto di una banca dati.	Gestione ed utilizzo delle licenze software in conformità ai diritti acquisiti	Tutti gli utenti dei sistemi IT	Valutazione rischio Probabilità:T: Gravità: T Rischio 7
Esempi: distribuzione di materiali informativi senza licenza di divulgazione.				

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

11. AREE A RISCHIO DI VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE A TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO E AMBIENTALI

Vengono considerate le macro aree a rischio potenziale commissione reati sicurezza sul lavoro.

Per la valutazione del rischio in relazione ai reati relativi alla violazione delle norme antiinfortunistiche e ambientali si è utilizzata una metodologia diversa.

La quantificazione del rischio (R) + è stata ottenuta come prodotto della Probabilità (P) di accadimento dell'evento che possa dare origine al reato per la Gravità del Danno(D) atteso:
 $R = P \cdot D$.

Di seguito la Scala delle Probabilità e/o Frequenza dell'evento

VALORE	LIVELLO	DEFINIZIONE
1	Improbabile	Evento che può accadere per la concomitanza di più eventi poco probabili
2	Possibile	Possibilità di accadimento solo in circostanze sfortunate di eventi.
3	Probabile	Concreta probabilità di accadimento.
4	Molto probabile	Elevata probabilità di accadimento del reato come conseguenza diretta di una precisa causa chiaramente identificabile.

Scala di Gravità del Danno (D)

VALORE	LIVELLO	DEFINIZIONE
1	lieve	Danno con invalidità o conseguenze sull'ambiente rapidamente reversibili.
2	medio	Danno con effetti reversibili.

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

3	grave	Danno con effetti di invalidità parzialmente permanente o danni sull'ambiente non rapidamente reversibili.
4	Molto grave	Danno con effetti di invalidità permanente o danni sull'ambiente irreversibili o di gravità conclamata.

Dalla combinazione dei due fattori P e D si è ricavata l'Entità del rischio, con gradualità:

MOLTO BASSO – BASSO – MEDIO – ALTO

		1	2	3	4
	DANNO				
1	PROBABILITA'	1	2	3	4
2		2	4	6	8
3		3	6	9	12
4		4	8	12	16
LIVELLI DI RISCHIO					
MOLTO BASSO	R	<3			
BASSO	R	4-8			
MEDIO	R	9 - 12			
ALTO	R	>12			

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

Reati presupposto	Funzioni Soggetti coinvolti	Protocolli di prevenzione	NOTE
- Art. 589 c.p. Omicidio colposo commesso in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	<i>"chiunque"</i> <u>Soggetti apicali</u> Datore di lavoro <u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Delegati per la sicurezza Soggetti della sicurezza Preposti Lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> • Mansionario (PS DT 0003) • Processo decisionale del Datore di Lavoro / Presidente del CdA • Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. • Procedura conoscenza ruoli, funzioni, deleghe e procedure • Procedura per la revisione e la successiva adozione del Modello 231 integrato 	Valutazione del rischio: P=3 D=4 RISCHIO=12 (MEDIO)
- Art. 589 c.p. Omicidio colposo commesso in violazione dell'art. 55 D.Lgs. 81/2008	<i>"il datore di lavoro"</i> <u>Soggetti apicali</u> Datore di Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Procedura per gli acquisti di beni, materiali e servizi • Procedura di monitoraggio degli 	Valutazione del rischio: P=3 D=4 RISCHIO=12 (MEDIO)

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

<p>- Art. 590, 2° e 3° comma c.p. Lesioni colpose gravi e gravissime commesso in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</p>	<p><i>“chiunque”</i></p> <p><u>Soggetti apicali</u> Datore di lavoro</p> <p><u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Delegati per la sicurezza Soggetti della sicurezza Preposti Lavoratori</p>	<p>adempimenti di cui all’art. 30 D.Lgs. 81/08</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocollo per l’effettuazione dell’analisi e valutazione dei rischi ai sensi artt. 17, 28 e 29 D.Lgs. 81/08 e art. 30 co. 1 lett. b) • Protocollo per l’acquisto e la messa in esercizio di macchinari ed impianti e per la loro gestione ed utilizzo • Protocollo per la gestione degli appalti interni ai sensi dell’art. 26 D.Lgs. 81/08 • Protocollo per la gestione degli accessi di terzi • Protocollo per la gestione dei D.P.I. • Protocollo per la gestione di materiali e preparati pericolosi • Protocollo relativo alla riunione periodica • Protocollo per la gestione degli infortuni • Protocollo per la gestione della sorveglianza sanitaria • Protocollo per la gestione delle emergenze e del primo soccorso 	<p>Valutazione del rischio: P=3 D=4 RISCHIO=12 (MEDIO)</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

Reati di cui all'art. 137 D.Lgs. 152/06 (Tutela delle Acque)	<i>"chiunque"</i> <u>Soggetti apicali</u> <u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Direzione Generale Direzione Tecnica Preposti Lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> • Mansionario (PS DT 0003) • Processo decisionale del Datore di Lavoro / Presidente del CdA • Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. • Procedura conoscenza ruoli, funzioni, deleghe e procedure • Procedura per la revisione e la successiva adozione del Modello 231 integrato • Procedura per gli acquisti di beni, materiali e servizi • Procedura di monitoraggio degli adempimenti di cui al D.Lgs 121/2011 Tutela penale dell'ambiente • Protocollo per la gestione delle emergenze e del danno ambientale • Protocollo per la gestione degli scarichi idrici 	Valutazione del rischio: P=2 D= 2 R= 4 (BASSO)
Reati di cui all'art. 256 D.Lgs. 152/06 (attività di gestione di rifiuti non autorizzata)	<i>"chiunque"</i> <u>Soggetti apicali</u> <u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Direzione Generale Direzione Tecnica Preposti Lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> • Mansionario (PS DT 0003) • Processo decisionale del Datore di Lavoro / Presidente del CdA • Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. • Procedura conoscenza ruoli, funzioni, deleghe e procedure 	Valutazione del rischio: P=2 D= 3 R= 6 (BASSO)

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

Reati di cui all'art. 257 D.Lgs. 152/2006 (bonifica dei siti)	<p><i>"chiunque"</i></p> <p><u>Soggetti apicali</u></p> <p><u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Direzione Generale Direzione Tecnica Preposti Lavoratori</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedura per la revisione e la successiva adozione del Modello 231 integrato • Procedura per gli acquisti di beni, materiali e servizi • Procedura di monitoraggio degli adempimenti di cui al D.Lgs 121/2011 Tutela penale dell'ambiente 	<p>Valutazione del rischio:</p> <p>P=2 D= 2 R= 4 (BASSO)</p>
Reati di cui all'art. 258 D.Lgs. 152/06 (violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari)	<p><i>"chiunque"</i></p> <p><u>Soggetti apicali</u></p> <p><u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Direzione Generale Direzione Tecnica Preposti Lavoratori</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo per la gestione delle emergenze e del danno ambientale • Protocollo per la gestione dei depositi dei rifiuti • Protocollo per la gestione amministrativa dei rifiuti 	<p>Valutazione del rischio:</p> <p>P=2 D= 2 R= 4 (BASSO)</p>
Reati di cui all'art. 259 D.Lgs. 152/06 (traffico illecito di rifiuti)	<p><i>"chiunque"</i></p> <p><u>Soggetti apicali</u></p> <p><u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Direzione Generale Direzione Tecnica Preposti Lavoratori</p>		<p>Valutazione del rischio:</p> <p>P=2 D= 3 R= 6 (BASSO)</p>

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

Reati di cui all'art. 260 D.Lgs. 152/06 (attività organizzate per il trasporto illecito di rifiuti)	<p><i>"chiunque"</i></p> <p><u>Soggetti apicali</u></p> <p><u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Direzione Generale Direzione Tecnica Preposti Lavoratori</p>		Valutazione del rischio: P=2 D= 3 R= 6 (BASSO)
Reati di cui all'art. 260 bis D.Lgs. 152/2006 (sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti)	<p><i>"chiunque"</i></p> <p><u>Soggetti apicali</u></p> <p><u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Direzione Generale Direzione Tecnica Preposti Lavoratori</p>		Valutazione del rischio: P=2 D= 2 R= 4 (BASSO)

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

Reato di cui all'art. 279 D.Lgs. 152/2006 Tutela dell'aria e riduzione delle emissioni	<p><i>"chiunque"</i></p> <p><u>Soggetti apicali</u></p> <p><u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Direzione Generale Direzione Tecnica Preposti Lavoratori</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mansionario (PS DT 0003) • Processo decisionale del Datore di Lavoro / Presidente del CdA • Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. • Procedura conoscenza ruoli, funzioni, deleghe e procedure • Procedura per la revisione e la successiva adozione del Modello 231 integrato • Procedura per gli acquisti di beni, materiali e servizi • Procedura di monitoraggio degli adempimenti di cui al D.Lgs 121/2011 Tutela penale dell'ambiente • Protocollo per la gestione delle emergenze e del danno ambientale • Protocollo per la gestione delle emissioni in atmosfera 	Valutazione del rischio: P=2 D= 3 R= 6 (BASSO)
-----------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

Titolo:	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO_ PARTE SPECIALE D.Lgs. 231/01		
	Validità 3 anni		
	emissione 25/03/2019	scadenza 25/03/2022	

<p>Reato di cui all'art. 3 co. 6 della Legge 28 dicembre 1993 n. 549 <i>Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente</i></p>	<p><i>"chiunque"</i></p> <p><u>Soggetti apicali</u></p> <p><u>Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza</u> Direzione Generale Direzione Tecnica Preposti Lavoratori</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mansionario (PS DT 0003) • Processo decisionale del Datore di Lavoro / Presidente del CdA • Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. • Procedura conoscenza ruoli, funzioni, deleghe e procedure • Procedura per la revisione e la successiva adozione del Modello 231 integrato • Procedura per gli acquisti di beni, materiali e servizi • Procedura di monitoraggio degli adempimenti di cui al D.Lgs 121/2011 Tutela penale dell'ambiente • Protocollo per la gestione delle sostanze lesive per la fascia dell'ozono e/o ad effetto serra 	<p>Valutazione del rischio:</p> <p>P=2 D= 2 R= 4 (BASSO)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------