

Special Product's Line S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Rev. 03 –2024

Special Product's Line S.p.A.
TUTTI I DIRITTI SONO RISERVATI

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 - IL QUADRO NORMATIVO	4
1.1 Il concetto di responsabilità amministrativa.....	4
1.2 Gli autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	5
1.3 I reati.....	5
1.4 Le sanzioni.....	6
1.5 I delitti tentati.....	8
1.6 Le vicende modificative dell'ente.....	9
1.7 L'adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	10
2. LE LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	10
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SPECIAL PRODUCT'S LINE S.P.A.	11
3.1 Obiettivi perseguiti da Special Product's Line S.p.A. con l'adozione del Modello 231.....	11
3.2 La funzione del Modello 231.....	12
3.3 L'adozione del Modello 231 in SPL.....	13
3.4 I Destinatari del Modello 231.....	14
4. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	14
5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	14
6. LE PROCEDURE	15
7. IL CONTROLLO DI GESTIONE	15
8. IL SISTEMA DI CONTROLLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	15
8.1 La gestione operativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.2 Il sistema di monitoraggio della sicurezza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9. IL SISTEMA AZIENDALE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (CD. "WHISTLEBLOWING")	15
10. IL CODICE ETICO DEL GRUPPO FLORIO	16
11. LA COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231	17
11.1 La comunicazione sul Modello.....	17
11.2 La Formazione sul Modello 231.....	17
12. IL SISTEMA DISCIPLINARE	18
12.1 Principi generali.....	18
12.2 Criteri di applicazione delle sanzioni.....	18
12.3 Le violazioni sanzionabili.....	19
12.4 Le sanzioni applicabili.....	20
13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
13.1 La composizione ed i requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	21
13.2 La durata dell'incarico e le relative cause di cessazione.....	21
13.3 Le cause di ineleggibilità e decadenza.....	22
13.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	22
13.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	23

13.6 I Responsabili Interni	23
13.7 Riporto informativo sull'attività svolta.....	24
13.8 I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	24
13.8.1 I Flussi informativi specifici	24
13.8.2. Le Schede di Evidenza.....	24
13.8.3. I canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza	25
13.9 Il Regolamento dell'OdV.....	25
13.10 I principi etici e comportamentali di riferimento per l'Organismo di Vigilanza	25

ALLEGATI

- 1) Catalogo dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- 2) Elenco dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 rilevanti per Special Product's Line S.p.A.;
- 3) Codice Etico;
- 4) Scheda di Evidenza – Fac simile;

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 - IL QUADRO NORMATIVO

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche solo “Decreto” o “D.Lgs. n. 231/2001”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stata dettata la disciplina della *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia, che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti privati - persone giuridiche - per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati dolosi o colposi, commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (dipendenti) (art. 5, comma 1, del Decreto).

Tale ampliamento di responsabilità mira principalmente a sanzionare le società colpendo il patrimonio, l’ambito di attività e gli interessi economici dei soci. Difatti questi ultimi, fino all’entrata in vigore del Decreto, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione dei reati commessi nell’interesse o a vantaggio della propria società da chi operava professionalmente al suo interno.

Dal 2001 in poi la commissione dei reati individuati dal Decreto da parte dei soggetti legati alla società (come espresso all’art. 5) fa scattare per quest’ultima le sanzioni in via diretta e autonoma. Tuttavia, la responsabilità amministrativa - penale può essere esclusa se la società dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione degli illeciti indicati.

Tale modello può essere adottato sulla base di codici di comportamento elaborati dalle associazioni rappresentative delle società fra le quali, nel caso di Special Product’s Line S.p.A., Confindustria e Farmindustria.

1.1 Il concetto di responsabilità amministrativa

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa la Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il Decreto ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al principio della personalità della responsabilità penale di cui all’art. 27 della Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”, basti pensare al carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

In tal senso si vedano, tra i più significativi, gli artt. 2, 8 e 34 del Decreto ove l'art. 2 riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; l'art. 8 afferma l'autonomia della responsabilità dell'Ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa e l'art. 34 prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

Alla società è ascrivibile una responsabilità di tipo colposo, consistente nel non aver adottato un piano di **prevenzione efficace** ed **un'organizzazione efficiente** per prevenire la commissione di tali reati.

1.2 Gli autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto), qualora le persone sopra indicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 I reati

Gli Enti sono responsabili ai sensi del Decreto qualora uno dei soggetti indicati nel precedente paragrafo (ovvero soggetti in posizione apicale e soggetti in posizione subordinata) commetta, nell'interesse e/o a vantaggio degli Enti stessi, uno dei reati espressamente richiamati nel Decreto.

I reati richiamati dal Decreto (cd. “reati-presupposto”) e, come tali, rilevanti ai fini dell'eventuale responsabilità dell'Ente, possono essere suddivisi nelle categorie di seguito indicate:

- 1) reati contro la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- 2) delitti informatici e il trattamento illecito di dati, richiamati dall'art. 24 *bis* del Decreto;
- 3) delitti in materia di criminalità organizzata, richiamati dall'art. 24 *ter* del Decreto;
- 4) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 *bis* del Decreto;
- 5) delitti contro l'industria ed il commercio, richiamati dall'art. 25 *bis* 1 del Decreto;
- 6) reati societari, richiamati dall'art. 25 *ter* del Decreto;
- 7) delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25 *quater*

del Decreto;

- 8) reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamato dall'art. 25 quater.1 del Decreto;
- 9) delitti contro la personalità individuale, richiamati dall'art. 25 *quinqies* del Decreto;
- 10) reati ed illeciti amministrativi di abuso dei mercati (c.d. *market abuse*), richiamati dall'art. 25 *sexies* del Decreto;
- 11) reati aventi carattere transnazionale, previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146;
- 12) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, richiamati dall'art. 25 *septies* del Decreto;
- 13) reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, richiamati dall'art. 25 *octies* del Decreto;
- 14) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, richiamati dall'art. 25 *octies*.1 del Decreto;
- 15) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25 *novies* del Decreto;
- 16) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, richiamato dall'art. 25 *novies* del Decreto;
- 17) reati ambientali, richiamati dall'art. 25 *undecies* del Decreto;
- 18) reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato dall'art. 25 *duodecies* del Decreto.
- 19) reati in materia di razzismo e xenofobia, richiamati dall'art. 25 *terdecies* del Decreto.
- 20) reati in materia di frode in competizioni sportive, richiamati dall'art. 25 *quaterdecies* del Decreto;
- 21) reati tributari, richiamati dall'art. 25 *quinqiesdecies* del Decreto;
- 22) reati in materia di contrabbando, richiamati dall'art. 25 *sexiesdecies* del Decreto;
- 23) delitti contro il patrimonio culturale, richiamati dall'art. 25 *septiesdecies* del Decreto;
- 24) 24) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, richiamati dall'art. 25 *duodevicies* del Decreto.

L'elenco dei reati rilevanti ai sensi del Decreto è riportato in allegato *sub* 1 al presente documento.

1.4 Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono elencate all'art. 9 del Decreto, esse si prescrivono in cinque anni dal momento della consumazione del reato e sono costituite da:

I) sanzioni pecuniarie (artt. 10 - 12 del Decreto)

Le sanzioni pecuniarie sono disciplinate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui

sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

Rispetto ad esse, il legislatore ha introdotto un meccanismo di applicazione delle sanzioni "per quote".

In forza di tale meccanismo, in sede di commisurazione della sanzione il Giudice penale determina:

- il numero delle quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, tenuto conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo di ciascuna quota, da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549, determinato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 27, comma 1, del Decreto, la società risponde con il suo patrimonio o con il fondo comune dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma rispetto a quella dell'autore del reato e dei singoli membri della compagine sociale (*cf.* art. 8 del Decreto).

II) sanzioni interdittive (artt. 13 – 17 del Decreto)

Le sanzioni interdittive sono rappresentate da:

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

Le sanzioni interdittive, che si applicano in aggiunta a quelle pecuniarie, sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste, ossia laddove:

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

Tali sanzioni hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Nei casi in cui l'Ente svolta un servizio di utilità pubblica o di pubblico interesse, ovvero nei casi di rilevanti ripercussioni sull'occupazione, se sussistono i presupposti per l'applicabilità dell'interdizione, il Giudice può nominare un commissario affinché provveda alla prosecuzione dell'attività della società per un periodo di tempo pari alla durata della pena interdittiva.

Ai sensi dell'art. 17, *“ferma l'applicazione delle pene pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:*

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.

III) pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 del Decreto)

La pubblicazione della sentenza è, ai sensi dell'art. 18 del Decreto, una sanzione eventuale e può essere disposta nel caso in cui all'Ente sia comminata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza avviene su uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la propria sede principale.

IV) confisca (art. 19 del Decreto)

La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna e si configura sia nella veste “tradizionale”, che colpisce il prezzo o il profitto del reato, sia nella sua forma per “equivalente” che ha per oggetto somme di denaro, beni o altra utilità di valore equivalente al prezzo o profitto del reato, ove per profitto si intende l'immediata conseguenza economica dell'azione criminosa, che potrebbe corrispondere all'utile netto ricavato.

1.5 I delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies* e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto), le sanzioni pecuniarie (in termini d'importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che

assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare, il c.d. "recesso attivo", di cui all'art. 56, comma 4, c.p.

1.6 Le vicende modificative dell'ente

Gli artt. 28-33 del Decreto regolano l'incidenza delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda sulla responsabilità dell'ente.

Il Legislatore nel regolare tale aspetto ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 afferma, in proposito, che *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di **trasformazione**, l'art. 28 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) la responsabilità della società per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di **fusione**, la società che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili le società partecipanti alla fusione (art. 29). La società risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 prevede che, nel caso di **scissione parziale**, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Le società beneficiarie della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligate al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dalla società scissa per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito alla singola società. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

1.7 L'adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto prevede una forma di "esonero" dalla responsabilità amministrativa - penale della società qualora quest'ultima, nel caso di commissione del reato da parte di un soggetto apicale, dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- d) è stata omessa o vi è stata insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Ai sensi del medesimo art. 6 del Decreto, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti "in posizione subordinata", l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2. LE LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

L'art. 6, comma 3, del Decreto, prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

Nell'ambito delle associazioni di categoria, un significativo contributo è stato offerto da Confindustria, la quale nel marzo del 2002 ha emanato le proprie "Linee Guida per la Costruzione del Modelli di organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001", successivamente aggiornate, da ultimo nel mese di giugno 2021, anche in considerazione dell'ampliamento del novero dei reati-presupposto (di seguito, anche 'Linee Guida Confindustria').

A mente delle Linee Guida Confindustria, ai fini della predisposizione di un Modello adeguato è necessario svolgere una preliminare attività di cd. "risk assessment", nel corso della quale addivenire:

- alla inventariazione degli ambiti di attività esposti al rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- alla analisi dei rischi potenziali;
- alla costruzione/valutazione/adeguamento di un efficace ed efficiente sistema di controllo preventivo interno (di seguito, anche solo 'SCI').

Le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria costituiscono un utile punto di riferimento per gli Enti che intendono dotarsi di un proprio modello organizzativo, ferma restando la necessità di tenere conto, in sede di costruzione e/o adeguamento del SCI, della realtà concreta di ciascun Ente.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SPECIAL PRODUCT'S LINE S.P.A.

3.1 Obiettivi perseguiti da Special Product's Line S.p.A. con l'adozione del Modello 231

Special Product's Line S.p.A. (di seguito indicata come "SPL" o la "Società") – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto opportuno, conformemente alle proprie politiche aziendali, procedere all'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche solo "Modello 231"), con due precisi obiettivi:

- l) sensibilizzare tutti i dipendenti affinché, nell'esercizio delle proprie attività, s'ispirino a comportamenti corretti, etici e trasparenti, atti a evitare il rischio di commissione dei reati

contemplati nel Decreto;

- II) dare vita ad un sistema operativo che possa assicurare il corretto ed equilibrato funzionamento della Società, in sintonia con il contesto nel quale essa opera.

3.2 La funzione del Modello 231

Scopo del Modello 231 è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello 231 si propone come finalità quelle di:

- identificare le procedure aziendali poste a tutela dei processi lavorativi ritenuti sensibili ai fini del Decreto;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della società nelle "aree a rischio" che, in caso di eventuale violazione delle disposizioni riportate nel Modello 231, potrebbe configurarsi un illecito passibile di sanzioni penali e/o civili per l'individuo, oltre che penali e/o amministrative per l'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio), sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio e di controllo (*ex ante* ed *ex post*) sulle "aree a rischio", di dotarsi di un piano di prevenzione efficace e un'organizzazione efficiente per prevenire la commissione dei reati indicati;
- costruire un sistema strutturato e organico di procedure.

Punti cardine del Modello 231 sono, oltre ai principi già indicati:

- a) la sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- b) l'individuazione delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati (definite "aree a rischio");
- c) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza ("OdV") di specifici compiti di controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di promozione del suo aggiornamento;
- d) la verifica e la tracciabilità delle operazioni ritenute "a rischio";
- e) l'introduzione, ove compatibile con la struttura della Società, del principio di segregazione delle funzioni;
- f) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

g) l'adozione di policy scritte per regolamentare le principali "aree a rischio";

3.3 L'adozione del Modello 231 in SPL

La Società, con la consulenza di professionisti del settore, ha progettato il Modello 231 avendo riguardo alle attività a rischio presenti e lo ha approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello 231 non è concepito come un documento statico ma, al contrario, è stato progettato con l'obiettivo di costituire il **complesso strutturato e dinamico dei presidi di controllo vigenti in seno alla Società e volti a prevenire il rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto 231.**

I presidi di controllo che compongono il Modello 231 e che riguardano trasversalmente tutta la Società (di seguito, complessivamente indicati quali 'Presidi di Controllo Generali') sono:

OMISSIS

In aggiunta ai suddetti Presidi di Controllo Generali, nell'ambito del Modello 231 è necessario considerare il ruolo svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale sono stati assegnati i compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nonché di cura del suo aggiornamento.

Al fine di consentire una più agevole comprensione del Modello 231, è stato predisposto il presente documento, denominato "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Special Product's Line S.p.A.", formato da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono illustrate:

- una sintesi delle più importanti previsioni del Decreto;
- la funzione e gli obiettivi del Modello 231;
- le iniziative implementate in fase di progettazione del Modello 231;
- una sintesi dei Presidi Generali di Controllo facenti parte del Modello 231;
- una descrizione del ruolo, dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi verso quest'ultimo.

La **Parte Speciale** è suddivisa in sezioni, ciascuna riservata ad una delle Area a Rischio individuate all'esito del *risk assessment*, e segnatamente:

OMISSIS

In ultimo, sono illustrati i principi e le norme di comportamento che i Destinatari sono tenuti a rispettare.

Le fattispecie delittuose rilevanti per SPL sono compendiate nel documento "Elenco dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 rilevanti per Special Product's Line S.p.A." in allegato *sub 2* al presente documento.

3.4 I Destinatari del Modello 231

I principi e le previsioni del Modello 231 di SPL sono rivolti a **tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della Società** (di seguito, complessivamente indicati quali "Destinatari"), tra i quali, a titolo esemplificativo:

- a) i membri del Consiglio di Amministrazione;
- b) il personale dipendente;
- c) il Collegio Sindacale;
- d) i cc.dd Terzi Destinatari, ossia soggetti esterni alla Società che operano in nome e/o per conto di essa (ad es., rappresentanti, consulenti, professionisti esterni, ecc.).

I Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi e delle previsioni del Modello 231, incluso per ciò che attiene i Presidi di Controllo Generali ad esso connessi.

L'eventuale mancata conoscenza del Modello 231 non potrà, in alcun caso, essere invocata a giustificazione della violazione delle relative previsioni.

4. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

OMISSIS

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

OMISSIS

6. LE PROCEDURE

OMISSIS

7. IL CONTROLLO DI GESTIONE

OMISSIS

8. IL SISTEMA DI CONTROLLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

OMISSIS

9. IL SISTEMA AZIENDALE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (CD. "WHISTLEBLOWING")

La Società ha implementato un sistema di gestione delle segnalazioni coerente con la normativa europea e nazionale applicabile, con precipuo riguardo al D.Lgs. n. 24/2023 (cd. "Decreto Whistleblowing").

Il sistema whistleblowing della Società presenta i seguenti elementi caratterizzanti:

- a) presenza di un canale interno per la segnalazione – anche in forma anonima – di condotte indebite, raggiungibile tramite il portale "Secure Blowing" e attraverso il sito internet di Special Product's Line, nell'apposita sezione "Whistleblowing", al seguente indirizzo: <https://gruppoflorio.secure-blowing.com/it/#/landing-page> il quale assicura, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- b) possibilità di inoltrare una segnalazione orale, mediante apposita linea di messaggistica vocale oppure richiesta di incontro diretto con il Gestore (di seguito, anche solo 'Gestore');
- c) chiara definizione della nozione di "segnalazione", di "segnalante" e di "violazione";

- d) pubblicazione, sul sito internet della Società e sul portale “Secure Blowing”, di informazioni chiare sulle procedure e i presupposti per trasmettere segnalazioni tramite il canale interno e, se del caso, tramite il canale esterno gestito dall’ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione;
- e) possibilità per il segnalante di interloquire con il Gestore.

Nel rinviare, per un maggior dettaglio al sito internet della Società ed alla Procedura Whistleblowing, in questa sede si precisa che sono previste apposite tutele nei confronti del segnalante – e degli altri soggetti espressamente richiamati - rispetto a forme di discriminazione o penalizzazione connesse alla segnalazione.

10. IL CODICE ETICO

L’adozione di un Codice Etico come strumento di governance costituisce un punto di riferimento essenziale al fine di garantire alti standard comportamentali e quindi, dare piena attuazione alla prevenzione dei reati di cui al Decreto.

La Società ha da sempre considerato la propria reputazione uno dei beni più preziosi da proteggere. A tal fine, tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società, devono operare nel rispetto di valori di trasparenza, correttezza ed eticità.

In considerazione del contesto in cui la Società opera ed al fine di assicurare il maggior grado di integrazione con i principi etico-comportamentali in vigore, SPL ha adottato il Codice Etico del Gruppo Florio (*sub* Allegato 3), coerente con il Codice Deontologico di Farmindustria e che costituisce parte integrante del Modello 231. I destinatari del Codice Etico sono tutti gli esponenti aziendali, senza alcuna eccezione, ovvero gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, gli agenti e tutti i soggetti legati funzionalmente alla Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino rapporti o relazioni con SPL ed operino per perseguirne gli obiettivi, inclusi i cc.dd. “Terzi Destinatari” (ad es., informatori scientifici, consulenti, agenti, fornitori, ecc.).

SPL riconosce rilevante importanza alla necessità di garantire il costante e quotidiano rispetto dei propri valori etici e delle norme di comportamento di riferimento, la cui osservanza è ritenuta essenziale.

I principi etici e le norme di comportamento, declinati nel Codice Etico del Gruppo Florio, concernono:

- il rispetto della normativa vigente e del Modello 231;
- il rispetto dei doveri di imparzialità, integrità, trasparenza e correttezza;
- il divieto di agire in conflitto di interessi;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- i rapporti con le Autorità di Vigilanza e l’Antitrust;
- i rapporti con i fornitori;

- gli omaggi, le regalie e le altre forme di benefici;
- le donazioni e le liberalità;
- le politiche del personale e l'ambiente di lavoro;
- le informazioni riservate e la tutela della privacy;
- l'utilizzo dei beni aziendali e dei sistemi informatici e telematici;
- la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- la tutela dell'ambiente;
- la tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali;
- il trattamento delle informazioni e dei diritti legittimi di proprietà industriale e intellettuale.

11. LA COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231

11.1 La comunicazione sul Modello

SPL si impegna a garantire una puntuale conoscenza del Modello 231 e dei suoi aggiornamenti presso tutti i Destinatari, con l'obiettivo di garantire una effettiva informazione degli interessati in merito ai Presidi di Controllo Generali che lo costituiscono, incluso il Codice Etico, di cui è chiesto il rispetto.

OMISSIS

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello 231, lo stesso è reso disponibile, in forma sintetica, sul sito internet di SPL.

Al fine di formalizzare l'impegno di tali soggetti al rispetto dei principi del Modello 231, è previsto l'inserimento nei relativi accordi negoziali di una specifica clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la formalizzazione di una apposita integrazione contrattuale.

OMISSIS

11.2 La Formazione sul Modello 231

SPL promuove la necessaria ed adeguata formazione dei Destinatari sul Modello 231 e dei relativi Presidi di Controllo Generali, incluso il Codice Etico, al fine di favorirne una conoscenza ed una consapevolezza adeguate da parte dei Destinatari.

OMISSIS

12. IL SISTEMA DISCIPLINARE

12.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello 231 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate nel Modello 231 stesso.

In quest'ottica, è prevista l'implementazione del Sistema Disciplinare nel proseguito illustrato, il quale si affianca e si integra con la contrattazione collettiva applicabile "per gli addetti all'industria chimica e chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL" *medio tempore* vigente.

Il Sistema Disciplinare si rivolge a tutti i Destinatari e mira a sanzionare le violazioni del Modello 231 e dei Presidi di Controllo Generali ad esso connessi, incluso il Codice Etico. I Destinatari hanno in ogni caso la facoltà di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o dalla contrattazione collettiva. L'eventuale applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società ad agire, nei confronti del responsabile della violazione, per il risarcimento dei danni patiti. Le sanzioni nel proseguito indicate troveranno applicazione indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Avendo natura interna alla Società, il Sistema Disciplinare non sostituisce ma integra le norme di legge o di regolamento vigenti, le quali troveranno comunque applicazione per tutto quanto non previsto nei successivi paragrafi.

Le violazioni del Modello 231 e della documentazione in esso richiamata, ove ascrivibili al personale della Società o comunque a chi ad essa è legato da rapporto di lavoro, costituiscono violazioni dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) che, nei casi più gravi, ledono il rapporto di fiducia instaurato con la stessa. Ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/70, un estratto del Sistema Disciplinare verrà affisso in luogo accessibile a tutti all'interno dei locali aziendali.

12.2 Criteri di applicazione delle sanzioni

Le sanzioni specifiche sono applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze.

I fattori rilevanti ai fini della determinazione della sanzione sono:

- l'elemento soggettivo (dolo o colpa);
- la rilevanza degli obblighi violati;
- l'entità del danno derivante alla Società anche in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- il livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto responsabile;
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

In tutti i casi in cui sia contestata la violazione del Modello 231 o dei Presidi di Controllo Generali connessi, incluso il Codice Etico, sono adottati i provvedimenti volti ad assicurare il rispetto del principio del contraddittorio, consentendo al soggetto interessato di essere sempre previamente informato in merito alla violazione contestata nonché della possibilità di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte.

Sono comunque fatte salve le previsioni della contrattazione collettiva, ove applicabili.

In ogni caso, qualora la condotta non comprometta l'efficacia preventiva del Modello 231, si potrà valutare di applicare, in luogo delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare, misure alternative (ad es., specifiche attività formative o di comunicazione), ferma restando la necessità di formalizzare per iscritto le ragioni della decisione.

12.3 Le violazioni sanzionabili

Ai sensi del Sistema Disciplinare sono sanzionabili le seguenti violazioni:

- a) violazione del Codice Etico in relazione ad una "Area a Rischio" rilevante ai sensi del Modello 231;
- b) mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta in nome e per conto della Società;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione aziendale ovvero impedendo o tentando di impedire il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- d) violazione e/o elusione delle procedure aziendali;
- e) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai

rischi connessi;

- f) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità;
- g) violazione delle misure di protezione predisposte a favore di coloro che trasmettono segnalazioni, e degli altri soggetti tutelati oltre al segnalante, (o alla persona che denuncia o che effettua una divulgazione pubblica) e, segnatamente:
 - commissione di atti di ritorsione per motivi legati alla segnalazione, quali ad esempio: *(i)* il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; *(ii)* la retrocessione di grado o la mancata promozione; *(iii)* il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; *(iv)* la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; *(v)* l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; *(vi)* la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato; *(vii)* la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - tentativo di ostacolare o ostacolo alla segnalazione;
 - violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità della persona segnalante;
- h) effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate, nonché accertamento della responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

12.4 Le sanzioni applicabili

OMISSIS

C. Misure nei confronti dei Terzi Destinatari

La commissione di una delle violazioni previste dal precedente par. 12.3 da parte dei Terzi Destinatari sarà sanzionata con una delle seguenti sanzioni, sempre tenuto conto dei criteri applicativi previsti dal precedente par. 12.2:

- diffida al puntuale rispetto del Modello 231;
- applicazione di una penale fino al 30% del corrispettivo contrattualmente convenuto in favore del Terzo Destinatario o da quest'ultimo maturato su base annua;
- risoluzione del rapporto contrattuale, fatto sempre salvo il risarcimento dei danni patiti dalla Società.

La Società si adopera affinché le suddette sanzioni siano contemplate negli accordi negoziali intercorrenti con i Terzi Destinatari.

13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

A mente di quanto previsto dal Decreto, ai fini dell'efficace attuazione del Modello 231, nonché della sua idoneità a prevenire la commissione dei reati considerati, assume particolare rilevanza l'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche solo 'OdV' o 'Organismo') nominato dal Consiglio di Amministrazione.

13.1 La composizione ed i requisiti dell'Organismo di Vigilanza

La composizione dell'OdV è individuata, in linea preferenziale, nell'ambito di una delle seguenti soluzioni:

- a) **in composizione monocratica**, con assegnazione dell'incarico di OdV a un professionista esterno;
- b) **in composizione collegiale**, con coinvolgimento di almeno due professionisti esterni;

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, il quale ne determina il compenso. I soggetti designati devono accettare la nomina per iscritto. In caso di OdV collegiale, i membri nominati eleggono al proprio interno il Presidente dell'Organismo.

Le soluzioni consentite sono conformi a quanto indicato dalle *best practice* vigenti, atteso che il coinvolgimento di professionisti esterni risponde all'esigenza di assicurare l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, nonché la necessaria professionalità, mediante l'apporto delle conoscenze in materia legale o di auditing, o comunque in materie attinenti ai compiti dell'Organismo.

L'OdV garantisce il rispetto dei seguenti requisiti:

- a) autonomia, la quale è promossa prevedendo che l'Organismo riporti direttamente ed unicamente al Consiglio di Amministrazione, non essendo soggetto al potere gerarchico o disciplinare di alcun organo o funzione della Società. L'OdV determina la propria attività ed adotta le proprie decisioni senza che alcuna delle altre funzioni possa sindacarle, con assegnazione delle opportune risorse;
- b) indipendenza, garantita dall'assenza di compiti operativi che, rendendo l'OdV partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio in occasione delle verifiche effettuate;
- c) professionalità, assicurata dal complesso di conoscenze concernenti i compiti assegnati all'OdV e funzionali all'efficiente ed efficace svolgimento del ruolo;
- d) continuità d'azione, garantita dalla circostanza che l'OdV è dedicato esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sull'adeguatezza e l'effettività del Modello 231.

13.2 La durata dell'incarico e le relative cause di cessazione

OMISSIS

13.3 Le cause di ineleggibilità e decadenza

OMISSIS

13.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Spettano all'OdV i seguenti compiti:

- a) la vigilanza sull'adeguatezza del Modello 231, intesa quale idoneità a prevenire la commissione di comportamenti illeciti ovvero ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- b) la vigilanza sull'effettività del Modello 231, intesa quale coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello 231;
- c) la cura dell'aggiornamento in senso dinamico del Modello 231, mediante apposite proposte di modifica e/o integrazione del Modello stesso, o dei Presidi di Controllo Generali ad esso connessi, inoltrate al Consiglio di Amministrazione, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività della Società, anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico, e/o di riscontrate significative violazioni del Modello 231.

Nell'ambito di tali compiti, l'OdV è, inoltre, tenuto:

- a programmare e monitorare le iniziative connesse alla informazione ed alla formazione sul Modello 231;
- a garantire l'efficiente gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, incluse: a) le relazioni periodiche da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione; b) le informazioni ed i dati trasmessi dalle funzioni della Società a mente del Modello 231;
- a documentare le principali attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni ricevute;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso;
- qualora riscontri la violazione del Modello 231, ad informare i soggetti competenti per l'eventuale attivazione del procedimento sanzionatorio previsto dal Sistema Disciplinare, unitamente alla verifica circa l'effettiva applicazione delle sanzioni irrogate.

Ai fini del corretto espletamento dei propri compiti, sono riconosciuti all'OdV i seguenti poteri:

- a) massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello 231 e consentire l'accertamento immediato delle violazioni a rischio reato;
- b) effettuare tutte le verifiche, le analisi e i controlli ritenuti opportuni;
- c) accedere a tutti i documenti ed i dati della Società, senza necessità di autorizzazioni o consenso preventivi;
- d) disporre l'audizione dei soggetti che operano in nome e/o per conto della Società, qualora si presuma possano fornire indicazioni o informazioni utili ai fini dell'attività di vigilanza svolta;
- e) avvalersi del supporto di consulenti esterni, utilizzando le risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

13.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'efficace e corretto espletamento dei compiti assegnati all'Organismo, il Consiglio di Amministrazione assegna un budget economico di cui l'OdV può avvalersi, in piena autonomia, per l'espletamento dei propri compiti.

In aggiunta alle risorse finanziarie, il Consiglio di Amministrazione può disporre l'assegnazione all'OdV delle risorse umane necessarie ai fini dello svolgimento del proprio incarico. Tali risorse possono essere stanziare presso l'OdV e riportano funzionalmente a quest'ultimo per quanto concerne le attività svolte per suo conto, ferme restando le linee di riporto gerarchico.

Qualora, in presenza di circostanze sopravvenute, risulti necessario ai fini dello svolgimento dell'incarico, l'OdV può in ogni momento richiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di risorse finanziarie e/o umane ulteriori.

13.6 I Responsabili Interni

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di uno o più "Responsabili Interni" ai quali è assegnato il compito di monitorare il corretto e regolare espletamento delle attività aziendali nell'ambito della/e area/e o funzione/i di propria spettanza.

I Responsabili Interni costituiscono il primo presidio per scongiurare il rischio di commissione di reati nell'ambito delle aree a rischio reato e, di conseguenza, sono referenti diretti dell'Organismo di Vigilanza per ogni attività informativa e di controllo. In particolare, essi:

OMISSIS

13.7 Riporto informativo sull'attività svolta

L'Organismo di Vigilanza relaziona periodicamente gli organi sociali in ordine all'attività svolta e ai risultati emersi, dovendo, in particolare, trasmettere su base almeno semestrale al Consiglio di Amministrazione, e per conoscenza al Collegio Sindacale, una relazione scritta che illustri:

- le attività di verifica svolte ed i relativi risultati, incluso per ciò che attiene le criticità riscontrate;
- i punti di miglioramento del Modello 231;
- le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'adeguatezza e/o l'effettività del Modello 231;
- le eventuali violazioni del Modello 231 riscontrate;
- qualsiasi ulteriore informazione o dato ritenuto rilevante ai fini della valutazione complessiva circa l'adeguatezza e l'effettività del Modello 231.

Fermo restando l'obbligo di trasmettere la relazione semestrale sopra indicata, l'OdV ha facoltà di rivolgersi al CdA e/o al Collegio Sindacale ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati e potrà essere convocato dal CdA stesso e/o dal Collegio Sindacale, per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 e/o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

13.8 I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del Modello 231 sono tenuti a prestare la massima collaborazione all'OdV, trasmettendo tempestivamente le informazioni e i documenti richiesti e fornendo ogni eventuale ulteriore assistenza.

13.8.1 I Flussi informativi specifici

I Flussi Informativi Specifici sono di spettanza dei soli Responsabili Interni e degli altri soggetti di seguito indicati, e devono essere comunicati all'OdV secondo la periodicità indicata nella seguente tabella ed allegando tutta la relativa documentazione di supporto:

OMISSIS

13.8.2. Le Schede di Evidenza

Ciascun Responsabile Interno ha l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza il modulo "Scheda di Evidenza" di cui all'Allegato 4 il quale potrà essere usato per entrambe le seguenti finalità:

OMISSIS

13.8.3. I canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza

Per l'invio dei Flussi Informativi e delle Schede di Evidenza, così come per eventuali richieste di chiarimenti sul Modello 231, i Destinatari possono comunicare con l'OdV secondo una delle seguenti modalità:

- per iscritto a mezzo e-mail alla casella di posta vigilanzaspl231@gmail.com riservata all'Organismo di Vigilanza e solo da questi accessibile;
- per iscritto al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza, presso Special Product's Line S.p.A., Via Frattarotonda Vado Largo n. 1, 03012, Anagni (FR).

13.9 Il Regolamento dell'OdV

Conformemente a quanto previsto dalle Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria, il Consiglio di Amministrazione ha rimesso all'OdV il compito di predisporre ed approvare un proprio regolamento interno, nel cui ambito siano definite le regole connesse al funzionamento ed all'operatività dell'Organismo, e segnatamente:

- le modalità di svolgimento delle attività di vigilanza svolte dall'OdV, incluso per ciò che attiene i cd. "follow up";
- le attività dell'OdV connesse all'aggiornamento del Modello 231;
- la gestione delle attività connesse alla verifica di eventuali violazioni del Modello 231;
- la calendarizzazione delle attività dell'OdV;
- la formalizzazione delle decisioni dell'OdV.

13.10 I principi etici e comportamentali di riferimento per l'Organismo di Vigilanza

L'OdV è tenuto al rispetto del Modello 231 e dei Presidi di Controllo Generali che ne fanno parte, incluso il Codice Etico.

Nel corso del proprio incarico, l'OdV ha l'obbligo:

- di assicurare la realizzazione dei compiti assegnati con onestà, obiettività ed accuratezza;
- di garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione del Codice Etico;
- di evidenziare al Consiglio di Amministrazione eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l'esercizio delle attività di propria competenza;
- di assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza;

- di riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

In capo all'OdV è configurabile una responsabilità contrattuale sotto il profilo della culpa in vigilando o comunque della negligenza eventualmente riscontrata nell'adempimento dell'incarico.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione può disporre la revoca dell'Organismo solo qualora sussista una giusta causa, tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- una violazione del Modello 231, o dei Presidi di Controllo Generali che ne fanno parte, rilevante ai sensi del Sistema Disciplinare adottato dalla Società.