

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/01
NALCO ITALIANA MANUFACTURING S.R.L.
SOCIETA' CON SOCIO UNICO**

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 15 MARZO 2017

INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
1.1	LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI ...	6
1.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	8
1.3	LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI	9
1.4	LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 ED I SUOI RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/01	14
1.5	LA LEGGE N. 186 DEL 15 DICEMBRE 2014, INTRODUTTIVA DEL REATO DI C.D. AUTORICICLAGGIO, E LA LEGGE N. 69 DEL MAGGIO 2015 SUL RIPRISTINO DEL REATO DI FALSO IN BILANCIO	18
1.6	L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ, ASSOCIAZIONI ED ENTI ALLE NUOVE FATTISPECIE CRIMINOSE: REATI DI IMPATTO AMBIENTALE ED ECOREATI.....	20
1.6.1	<i>I Reati Ambientali: D. Lgs.121/2011</i>	20
1.6.2	<i>I cc.dd. Ecoreati: L.68/2015</i>	23
1.7	LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	25
2	L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "NALCO ITALIANA MANUFACTURING S.R.L."	27
2.1	LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO" EX D.LGS. 231/2001. OBIETTIVI PERSEGUITI E FINALITÀ DEL MODELLO	27
2.2	STRUTTURA DEL MODELLO.....	30
2.3	MODELLO E CODICE ETICO	32
2.4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
2.3.1	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	33
2.4	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
2.5	ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	35
2.6	FLUSSI INFORMATIVI.....	36
	ALLEGATO I - REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA:	40
	ARTICOLO 1) SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	40
	ARTICOLO 2) NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
	ARTICOLO 3) CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ. REQUISITI DI ONORABILITÀ E PROFESSIONALITÀ	42
	ARTICOLO 4) DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	43
	ARTICOLO 5) PRESIDENZA E ADUNANZE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	44
	ARTICOLO 6) CONVOCAZIONE, VOTAZIONE E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	45
	ARTICOLO 7) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA	46
	ARTICOLO 8) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	47
	ARTICOLO 9) ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	49
	ARTICOLO 10) SCIoglimento DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	51
	ARTICOLO 11) MODIFICHE DEL REGOLAMENTO	52
	ARTICOLO 12) RETRIBUZIONE, SPESE E RIMBORSI.....	53
	ALLEGATO II - CODICE DI COMPORTAMENTO.....	55
1.	PREMESSA	55

2.	AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE.....	56
3.	ORGANISMO DI VIGILANZA	57
4.	PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO	58
4.1	PRINCIPI FONDAMENTALI.....	58
4.2	OBIETTIVITÀ E IMPARZIALITÀ.....	59
4.3	RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI.....	60
5.	DILIGENZA E ACCURATEZZA NELLE REGISTRAZIONI CONTABILI.....	61
6.	CORPORATE GOVERNANCE.....	61
7.	CENTRALITÀ E PROMOZIONE DELLE RISORSE UMANE.....	62
8.	RAPPORTI CON I TERZI.....	63
9.	TRASPARENZA E LEGALITÀ NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	64
10.	TUTELA DELL'AMBIENTE	65
11.	SISTEMA DISCIPLINARE	66
ALLEGATO III – SISTEMA DISCIPLINARE.....		68
1.	SISTEMA DISCIPLINARE. PRINCIPI GENERALI	68
2.	SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE.....	69
2.1	<i>Presupposti</i>	69
3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	70
3.1	<i>Principi Generali</i>	70
3.2	<i>Regole Attuative</i>	71
3.3	<i>Sanzioni per il personale dirigente</i>	73
3.4	<i>Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci</i>	74
3.5	<i>Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi</i>	75

MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

- PARTE GENERALE -

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

L'emanazione del Decreto Legislativo n. 231 in data 8 giugno 2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", su delega della Legge 29 settembre 2000 n.300, e vigente dal 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale alle numerose convenzioni internazionali alle quali l'Italia era già aderente (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione ove coinvolti funzionari della Comunità Europea o di altri Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

E' stato, in tal modo, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa - di fatto sostanzialmente penale - a carico degli enti: la disciplina è infatti applicabile "agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica", per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti in possesso di determinati requisiti. Viene in tal modo sancita per la prima volta, ed a livello di fonte di rango primario, una responsabilità diretta degli enti conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società dai suoi rappresentanti, manager e dipendenti. Peraltro, in ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza vi è una presunzione di responsabilità a carico della società, laddove risulti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Sotto il profilo soggettivo deve, infatti, trattarsi di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle società / enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
oppure
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti;
ovvero
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza.

Per espressa previsione legislativa, infatti, il D. Lgs. 231/01 trova applicazione solo in caso di commissione di taluno dei prescritti reati se commessi da "*soggetti in posizione apicale*" (amministratori, direttori generali, soggetti comunque preposti a sedi secondarie o rami d'azienda purché dotati di autonomia finanziaria e funzionale) anche se tale posizione di vertice sia di mero fatto, ovvero da "*persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopra indicati*".

Infine, requisito necessario per la responsabilità dell'Azienda è la commissione del reato e che il medesimo sia stato realizzato "*nell'interesse o a vantaggio della società stessa*".

La responsabilità dell'ente così individuata si aggiunge a quella della persona fisica autrice materiale del reato, e sussiste anche per reati commessi all'estero, purché realizzati nell'interesse od a vantaggio di

un ente che abbia in Italia la sua sede principale e che non sia al contempo già oggetto di provvedimento di contrasto nello Stato estero di commissione.

Ricorrendo i citati presupposti, soggettivi ed oggettivi, la competenza all'accertamento del reato - ove commesso - ed all'irrogazione delle relative sanzioni in capo alla società, spetta al giudice penale.

Le sanzioni applicabili sono di varia natura: pecuniarie, interdittive oltre a misure quali la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Per le sanzioni pecuniarie la concreta applicazione avviene mediante un sistema di quote, il cui importo è stabilito in relazione a determinati parametri, tra i quali la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria viene applicata in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. L'importo di una quota va da un minimo di 258,23 euro a un massimo di 1.549,37 euro. La determinazione in concreto dell'importo della quota viene effettuato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In caso di interesse proprio del soggetto agente (prevalente) o comunque in assenza di un vantaggio per l'ente l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro.

Inoltre, le sanzioni pecuniarie sono ridotte:

- a) alla metà in assenza di un vantaggio rilevante od in presenza di vantaggio minimo per la società e di un danno di particolare tenuità;
- b) da un terzo alla metà se prima dell'apertura del dibattimento di primo grado l'ente abbia provveduto a realizzare:
 - l'integrale risarcimento del danno
 - la rimozione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero attuazione di misure idonee e a tal fine;
 - l'immediata implementazione ed adozione di un modello organizzativo ove mancante o revisione di quello già esistente, onde evitare la reiterazione di reati della stessa specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive sono:

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

E' altresì prevista, su richiesta del Pubblico Ministero, l'applicabilità in via cautelare delle sanzioni interdittive, ove ne sussistano le esigenze tipiche.

Parimenti, l'autorità giudiziaria può disporre il sequestro, sia preventivo che conservativo, dei beni suscettibili di confisca in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede una speciale causa esimente dal procedimento penale, e dalla conseguente responsabilità, per la società. Pertanto, seppure la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto avvenga ad opera di un dipendente, l'Azienda è comunque esente da responsabilità ove dimostri:

- l'adozione e l'effettiva attuazione ex ante di un Modello di Organizzazione e di Gestione dotato di sufficiente idoneità preventiva nei confronti dei reati della specie di quello verificatosi;
- l'effettiva esistenza di un organo ad hoc ("Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") investito di sufficiente ed autonomi poteri ispettivi, deputato alla vigilanza, all'applicazione ed alla manutenzione di tale Modello;
- la commissione del reato da parte del dipendente – autore materiale – avvenuta con volontaria e fraudolenta elusione delle regole sancite nel Modello, tale da non essere imputabile ad un'omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

Tale efficacia esimente tutela anche dalla responsabilità per inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, ove l'azienda - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai fini della predetta valenza esimente, il modello predisposto dovrà contemplare i seguenti elementi:

- la 'mappatura' delle aree/processi c.d. sensibili mediante l'individuazione delle "aree a rischio di reato" ossia le aree potenzialmente suscettibili di verifica dei reati previsti;
- la previsione, nelle suddette aree, di specifici protocolli preventivi di informazione e formazione, nonché di elaborazione ed attuazione delle decisioni correttive in caso di verifica di ipotesi criminose;
- la definizione di modalità gestionali, con particolare riguardo all'aspetto economico-finanziario, idonee ad evitare situazioni a rischio 231;
- la previsione all'interno dell'azienda/ente, di appositi canali di comunicazione da parte e nei confronti dell'O.d.V.;
- la definizione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la modifica del Modello ed il ripristino delle condizioni di validità a seguito di violazioni, ovvero in presenza di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Il disposto del citato articolo 6 e la ricordata efficacia esimente vanno altresì letti in combinato con quanto previsto dall'art. 26 Decreto, che in materia di "Delitti tentati", sancisce al comma 2 l'esclusione della responsabilità per la società che volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal modo si ribadisce il legame tra la condotta attiva della società nell'impedimento dell'evento e l'efficacia esimente che le è riconosciuta anche in caso di tentato reato posto in essere da un proprio dipendente.

1.3 LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI

A partire dalla sua originaria introduzione il legislatore è intervenuto più volte sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ampliando l'originario impianto dei c.d. reati "presupposto" con l'aggiunta di numerose nuove fattispecie criminose.

Attualmente il complesso quadro normativo comprende un'eterogenea gamma di reati al cui interno, oltre alle tradizionali ipotesi di reati commessi contro la Pubblica Amministrazione, sono altresì contemplate fattispecie in materia di abusi di mercato e reati societari, di delitti contro l'ordine pubblico (i reati cc.dd. di criminalità organizzata transnazionale, introdotti mediante recepimento della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"); i reati contro il patrimonio (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); i reati contro l'incolumità fisica (con la Legge 6 febbraio 2006 n.38 in tema di "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet"), i reati di immigrazione clandestina previste dal D. Lgs. 286/1998 c.d. Testo Unico in materia di disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero; i reati contro la sicurezza previsti con la Legge 123/2007 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"); i reati contro la sicurezza delle reti informatiche (reati c.d. di criminalità informatica).

Infine il descritto quadro deve essere completato con quanto contenuto nel c.d. "Testo Unico sulla Sicurezza" (Decreto Legislativo n°.81, emanato in data 9 aprile 2008 e da ultimo modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n° 106) il quale all'art. 30, comma 1, effettua un richiamo formale alla disciplina in discorso, prevedendosi che:

<<Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli 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) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.>>*

Viene in tal modo confermata, di fatto, la necessità per ogni azienda, in specie se dotata di apparati produttivi e/o industriali, di conformarsi al dettato ex D. Lgs.231/01, adottando quindi un valido modello organizzativo deputato (anche) alla gestione e contenimento dei rischi legati all'area della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tale estensione normativa impone altresì di dare conto all'interno del *Modello 231* di tutte le attività già svolte nel settore della sicurezza così da armonizzarne i contenuti.

Infine, nel corso del biennio 2014 - 2015, mediante diversi provvedimenti legislativi modificativi dell'art. 25-octies del D. Lgs. 231/01, il catalogo dei cc.dd reati presupposto previsti in tema di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi si arricchisce di ulteriori figure di reato, alcune del tutto nuove ed altre ripristinate e / o estese nella loro portata applicativa.

In particolare il riferimento è ai seguenti recenti interventi normativi:

- Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, che ha inserito nel Codice Penale il nuovo articolo 648-ter n.1), con conseguente introduzione di un'autonoma figura di reato: il delitto di c.d. 'autoriciclaggio';
- Legge n. 68 del 28 maggio 2015, in vigore dal 29 maggio 2015, recante nuove ipotesi di delitti in materia ambientale (i cc.dd. 'ecoreati');
- Legge n. 69 del 27 maggio 2015, in vigore dal 14 giugno 2015, la quale oltre ad apportare modifiche - soprattutto di tipo quantitativo - a diverse norme in tema di reati contro la P.A. e di associazione di tipo mafioso, ripristina la punibilità del falso in bilancio, fattispecie in precedenza depenalizzata.

A seguito pertanto dei suddetti interventi normativi il novero dei potenziali ambiti di rischio per le società deve essere esteso onde ricomprendervi anche le fattispecie di recente introduzione.

Rinviamo fin d'ora alla Parte Speciale per il dettaglio della relativa analisi, già in tale sede tuttavia è opportuno sottolineare la pericolosità delle menzionate ipotesi criminose, tese all'occultamento dei proventi derivanti da crimini propri in precedenza commessi (c.d. autoriciclaggio) ovvero alla creazione di una provvista di denaro, i cc.dd. fondi neri, da utilizzare per il perseguimento di scopi più o meno leciti ma comunque in modo occulto ed in violazione delle norme di trasparenza dettate in tema di tenuta delle scritture contabili (falso in bilancio).

Attualmente, perciò, a seguito delle modificazioni ed integrazioni succedutesi fino ad oggi, dal punto di vista oggettivo la responsabilità diretta dell'azienda deriva direttamente da una vasta quanto eterogenea compagine di reati, classificabili nelle macroaree di seguito elencate.

- Reati attinenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, nel testo come modificato prima dalla Legge 190/2012 e da ultimo dalla Legge n. 69/2015. In particolare con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012) il Parlamento ha varato una normativa organica tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, all'esito del quale sono state modificate talune fattispecie ed introdotte delle novità. L'intervento normativo, frutto di un lungo ed articolato procedimento legislativo, ha soprattutto l'esplicito fine di corrispondere agli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. Convenzione di Merida) e dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), sanando così alla mancata attuazione delle medesime da parte delle rispettive leggi di ratifica (l. 3 agosto 2009, n. 116 e l. 28 giugno 2012, n. 110).

Il successivo intervento normativo del 2015 ha invece operato un generale inasprimento sanzionatorio mediante innalzamento delle pene edittali precedentemente previste. Perciò il vigente quadro dei reati contro la P.A. comprende le seguenti fattispecie:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 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 d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (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 pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione per la corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri 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.);
- truffa- in danno dello Stato - (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica (art. 640 ter c.p.).

▪ Reati in materia societaria

Si tratta di un gruppo di reati societari introdotti direttamente nel *corpus* del Codice Civile a seguito del D. Lgs. 61/02, successivamente sostituiti e / o modificati con Legge n. 69/2015 nonché ampliati con onde ricomprendervi anche il reato di falso in bilancio. Pertanto detta macro-area attualmente annovera le seguenti ipotesi criminose:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (2621 bis c.c.);
- non punibilità per particolare tenuità (2621 ter c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate(art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto ex art. 173-bis T.U.F. che ha sostituito l'abrogato art. 2623 c.c
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei 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 di 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) oggetto di recente – 2017 - modifica e ampliamento;
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- agiotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.).

Sono inoltre richiamate anche talune specifiche fattispecie di reato penale-societario previste dalla Parte V, Titolo I bis, Capo II del Testo Unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, tra cui:

- Abuso di informazioni privilegiate;
- Manipolazione del mercato.

- Reati contro la personalità e l'incolumità individuale previsti dal Codice Penale:
 - art. 600 e ss. contenenti il divieto di mutilazione degli organi genitali femminili;
 - artt. 582 e 583 in materia di omicidio colposo e lesioni personali colpose derivanti dalla violazione delle norme in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro ex Legge 123/2007;
 - fattispecie di immigrazione clandestina (ex art. 5 della L.123/2007).

- Reati contro il patrimonio, previsti dagli artt. 648 e ss. del Codice Penale come modificati dalla Legge 186/2014:
 - ricettazione;
 - riciclaggio;
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
 - c.d. autoriciclaggio.

- Reati di c.d. criminalità informatica previsti dalla Convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 ed in base al quale sono stati modificati numerosi articoli del Codice Penale, oggetto di recente modifica sotto il profilo procedimentale.

- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies, della Legge 633/1941).

- Reati di impatto ambientale e precisamente:
 - art.727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette);
 - art.733 bis c.p. (Danneggiamento di habitat);
 - art.29 quaterdecies D. Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di attività industriali);
 - art.137 D. Lgs.152/06 (Nuovi scarichi non autorizzati di acque reflue industriali);
 - art.256 D. Lgs.152/06 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata);
 - art.257 D. Lgs.152/06 (Bonifica dei siti);
 - art.258 D. Lgs.152/06 (Falsità nei certificati);
 - art.259 D. Lgs.152/06 (Traffico illecito di rifiuti);
 - art.260 D. Lgs.152/06 (Attività organizzata per il traffico illecito dei rifiuti);
 - art.260 bis D. Lgs. 152/06 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti);
 - art.279 D. Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di stabilimento);
 - art.1 L.150/92 (Traffico non autorizzato di esemplari);
 - art.2 L.150/92 (Incolumità esemplari);
 - art.3 bis L.150/92 (Falsificazione certificati);
 - art.3 L.549/1993 (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive);
 - artt.8,9 D. Lgs.202/07 (Inquinamento doloso; Inquinamento colposo),

ai quali si aggiungono, a seguito della novella realizzata con Legge n.68 / 2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" anche le seguenti, ulteriori, fattispecie:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.)
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, (art. 452 - sexies c.p.).
- Reati in materia di falsificazione nummaria
Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D. Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01.
- Delitti contro l'industria ed il commercio
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - 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.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale o da leggi speciali.
- Reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale.

1.4 LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 ED I SUOI RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/01

a) L'OMICIDIO E LE LESIONI COLPOSE

La Legge 3 agosto 2007, n. 123 recante *"Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro"*, nel configurare due nuovi *reati-presupposto* all'interno della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, dà attuazione all'art. 11, c. 1, lett. c) della legge 29 settembre 2000, n. 300 Legge Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.

Tale Legge Delega impone la previsione di misure volte a far valere *"la responsabilità (dell'ente) in relazione alla commissione dei reati previsti dagli articoli 589 e 590 del codice penale che siano stati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"*.

Con tale intervento, quindi, fanno ingresso nell'impianto 231 due fattispecie particolarmente gravi: omicidio colposo e lesioni colpose, gravi o gravissime, ora previsti come *reati-presupposto* se commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Mediante tale intervento normativo è stato, pertanto, creato un raccordo anche con il Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs.81/08) che all'articolo 300, *"Modifiche al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231"*, prevede espressamente le sanzioni irrogabili alla società in caso di verificazioni di infortuni sui luoghi di lavoro da cui derivino morte o lesioni.

Quanto alla compatibilità tra le nuove ipotesi criminose ex Legge 123/2007 ed i presupposti oggettivi della responsabilità dell'ente descritti ex D. Lgs. 231/01, occorre valutare la sussistenza del necessario coordinamento tra uno dei presupposti fondamentali per il sorgere della responsabilità dell'ente - ovvero che il reato sia commesso nell'interesse od a vantaggio dell'ente medesimo - e la struttura stessa dei nuovi illeciti penali introdotti.

Difatti, sebbene sia difficile ipotizzare che un omicidio colposo o delle lesioni personali colpose siano state commesse direttamente a vantaggio oppure nell'interesse dell'ente, questi può indirettamente trarre un vantaggio od avere interesse a non impiegare risorse economiche in materia di sicurezza sul lavoro.

L'art. 5 della L. 123/2007 esige però soltanto che il reato - di omicidio e di lesioni colpose - sia stato commesso nell'interesse dell'ente od a suo vantaggio, a riprova della portata generale del nuovo precetto. Sarà dunque possibile ritenere la presenza di tali requisiti quando la violazione delle norme antinfortunistiche sia finalizzata ad un risparmio economico od anche semplicemente di tempi.

L'impatto di tale complesso intervento normativo è senz'altro considerevole per una serie di fattori. Anzitutto, per la prima volta è prevista la punibilità degli enti (tra l'altro anche con sanzioni interdittive) per delitti perseguibili a titolo colposo, mentre sino ad oggi il presupposto per la configurabilità di tali reati era la sussistenza del dolo (coscienza e volontarietà dell'azione criminosa).

Inoltre, la norma amplia in modo molto considerevole la platea delle imprese per le quali diviene pressoché indispensabile adottare un Modello Organizzativo redatto secondo i canoni del D.Lgs. 231/01. Poiché infatti tutte le imprese soggiacciono alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, alla luce delle ultime disposizioni, appare necessario che della sua attuazione si dia conto all'interno del

Modello medesimo. A tal proposito risulta evidente che l'impatto è maggiore per gli enti che presentino un maggior rischio di infortuni in funzione delle tipologie di lavori eseguiti (si pensi, ad esempio, alle industrie, alle imprese edili, alla logistica ecc.).

Il predetto ampliamento dei reati presupposto comporta infine un'estrema estensione delle aree di rischio da analizzare: qualsiasi violazione delle numerose norme in tema di sicurezza sul lavoro che comporti in concreto un infortunio grave può infatti - in ipotesi - condurre all'applicazione del Decreto.

Nell'ambito dell'impianto ex D. Lgs.231/01 occorre, quindi, dar conto di tutte le attività già svolte nel settore della sicurezza, armonizzandone i contenuti rispetto a quanto previsto dal decreto stesso, focalizzandosi in particolare sull'efficacia del processo di valutazione dei rischi, così come formalizzato nel '*Documento di Valutazione dei Rischi*', nonché sulla successiva fase di verifica dell'effettiva attuazione delle disposizioni definite.

b) LE MISURE PER IL CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE

Inoltre, sempre con la citata Legge. 3 agosto n.° 123 / 2007, sono state introdotte alcune disposizioni di immediata attuazione, tra le quali assume uno specifico rilievo quella concernente il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

In specie l'art. 5 della L.123/2007 introduce "*disposizioni per il contrasto al lavoro irregolare*" (relative al "lavoro nero" o "reiterate violazioni relative all'orario di lavoro").

Si tratta di disposizioni, originariamente in vigore per l'attività edilizia (ai sensi dell'art. 36-bis del Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223 c.d. "Decreto Bersani"), ma non estese a tutte le altre attività (quali industria, commercio, Pubblica Amministrazione, trasporti, servizi), che si aggiungono ora a quelle vigenti per tutte le "attività imprenditoriali" e volte al contrasto del lavoro irregolare.

L'art. 5 della citata L. n.° 123 / 2007 introduce la possibilità, da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro, nonché del personale ispettivo delle AA.SS.LL., di adottare a meri fini cautelari "provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale", in caso di accertate violazioni in materia di legislazione sociale e prevenzionistica. Detto potere, in parte analogo a quello già previsto dal citato art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 con riferimento alla sola attività edilizia, presenta la novità della possibilità di adottare il provvedimento interdittivo anche nelle ipotesi di reiterate e gravi violazioni in materia di sicurezza e di salute nel lavoro. Il provvedimento trova applicazione per ogni attività imprenditoriale con riferimento ai soli datori di lavoro imprenditori, con esclusione quindi dei soggetti che non esercitano attività di impresa.

Quanto all'individuazione della nozione di "attività imprenditoriale" la stessa è da intendersi riferita alla specifica "unità produttiva", rispetto alla quale pertanto vanno sia verificati i presupposti di applicazione del provvedimento, che circoscritti gli effetti interdittivi dello stesso.

Rientrano tra i presupposti del provvedimento anche le seguenti differenti ipotesi:

- occupazione di manodopera "in nero", in percentuale superiore al 20% dei lavoratori regolarmente occupati, dovendosi intendere nel computo della percentuale di lavoratori "in nero" anche il personale extracomunitario clandestino (rispetto al quale trova peraltro applicazione la c.d. maxisanzione di cui al citato art. 36 bis della Legge n. 223/2006);
- la violazione reiterata delle regole in materia di riposi e superamento dell'orario massimo settimanale di lavoro.

Tali disposizioni sanzionatorie, punite con le pene più gravi sia di carattere detentivo che pecuniario, irrogate a carico dei responsabili aziendali costituiscono dunque le "gravi violazioni" cui il Legislatore si riferisce e la cui commissione può comportare l'emanazione del provvedimento di sospensione.

Deve inoltre essere necessariamente presente anche l'ulteriore requisito della "reiterazione" dell'illecito, da intendersi come "recidiva aggravata", cioè riferita ad una violazione necessariamente della stessa indole (violazione grave in materia di sicurezza e salute del lavoro) e commessa nei cinque anni precedenti all'ultima condotta oggetto di prescrizione obbligatoria ovvero di giudicato penale.

Oggetto del provvedimento di sospensione è l'immediata cessazione dell'attività di impresa, ad eccezione delle sole operazioni strettamente necessarie all'eliminazione delle violazioni oggetto di accertamento. L'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione dell'attività di impresa configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 c.p., il quale punisce "*chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene*" con l'arresto sino a tre mesi o l'ammenda sino ad € 206. In tal caso, infatti, si è in presenza di un provvedimento emanato per ragioni di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori che, quale bene costituzionalmente tutelato, rientra nell'ambito della nozione di sicurezza pubblica (in tal senso Cass., sez. III, 17 novembre 1960 e Cass., sez. III, 14 febbraio 1995 n. 3375).

Ai fini della revoca del provvedimento lo stesso art. 5, comma 2, della citata Legge n°. 123/2007 stabilisce che "è condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo (...):

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva, rispetto a quelle di cui al comma 3, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate."

In particolare, per quanto attiene al presupposto relativo alla regolarizzazione dei lavoratori "*in nero*", oltre alla registrazione degli stessi sui libri obbligatori ed all'eventuale versamento dei relativi contributi previdenziali ed assicurativi (ove sia scaduto il periodo di paga), è necessaria anche l'ottemperanza agli obblighi più immediati di natura prevenzionistica di cui al D. Lgs. n. 626/1994, con specifico riferimento almeno alla sorveglianza sanitaria (ove ne sussistano i presupposti) e alla formazione ed informazione sui pericoli legati all'attività svolta nonché alla fornitura degli eventuali dispositivi di protezione individuale.

Quanto invece al "*ripristino delle regolari condizioni di lavoro*", nelle ipotesi di violazioni in materia di tempi di lavoro e di riposi, considerate le finalità di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori presidiata da tali istituti, si ritiene che detta regolarizzazione - anche in riferimento alla sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili - presupponga la fruizione di eventuali riposi compensativi o - almeno - nei casi in cui non sia immediatamente possibile tale fruizione, la programmazione degli stessi entro un arco temporale congruo.

Detta programmazione dovrà essere trasmessa unitamente all'istanza di revoca del provvedimento di sospensione alla Direzione Provinciale del Lavoro competente.

In ambedue i casi indicati, comunque, la revoca del provvedimento è altresì subordinata al pagamento di una sanzione amministrativa "aggiuntiva" rispetto alle sanzioni complessivamente irrogate (non soltanto riferite all'occupazione di lavoratori "in nero" o alle violazioni in materia di tempi di lavoro).

La quantificazione dell'importo sanzionatorio dovrà avvenire con riferimento alle sole sanzioni immediatamente accertate. Il pagamento della sanzione aggiuntiva costituisce condizione per la revoca del provvedimento di sospensione anche nelle ipotesi in cui lo stesso sia adottato nell'ambito delle attività dell'edilizia, considerata la modifica apportata al comma 2 dell'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 da parte della comma 5 della normativa in esame.

Ove il provvedimento di sospensione sia intervenuto per la violazione della normativa antinfortunistica, inoltre, la revoca può essere disposta dall'autorità giudiziaria a seguito della verifica della regolarizzazione delle violazioni accertate, senza necessariamente attendere anche il pagamento dell'importo della somma dovuta a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi della Legge. 758/1994, in quanto ciò che rileva è la mera reintegrazione dell'ordine giuridico violato.

Viene infine riconosciuta la possibilità di impugnare il provvedimento cautelare in sede amministrativa mediante un ricorso di natura gerarchica alle Direzioni regionali del lavoro territorialmente competenti, secondo quanto stabilito in via generale dal D.P.R. n. 1199 del 1971. Resta comunque inalterata la possibilità della Direzione Provinciale del Lavoro di revocare il provvedimento di sospensione in via di autotutela, ai sensi degli artt. 21 *quinquies* e 21 *nonies* della Legge n. 241/1990.

1.5 LA LEGGE N. 186 DEL 15 DICEMBRE 2014, INTRODUTTIVA DEL REATO DI C.D. AUTORICICLAGGIO, E LA LEGGE N. 69 DEL MAGGIO 2015 SUL RIPRISTINO DEL REATO DI FALSO IN BILANCIO

Nel corso del 2015 entrano in vigore nel sistema sanzionatorio estensibile anche alle persone giuridiche due nuovi reati:

- a) il delitto cosiddetto di autoriciclaggio, previsto da una nuova norma, introdotta *ad hoc*, nel Codice Penale, l'art. 648 ter 1 dalla Legge 186/2014;
- b) il reato di falso in bilancio, già contemplato in passato ma successivamente degradato a mera contravvenzione mediante depenalizzazione nel 2002, è stato reintrodotta dalla Legge n.69/2015 all'interno del Codice Civile all'art. 2621, nella sua nuova - attuale - formulazione.

Il primo dei citati interventi normativi prende le mosse dalle sollecitazioni provenienti a livello comunitario e dettate da una serie di Convenzioni pattizie (Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione e Convenzione Onu, rispettivamente ratificate in Italia con la legge 28 giugno 2012 n. 110 e con la legge 16 marzo 2006 n. 146) che prevedono l'autoriciclaggio quale ipotesi delittuosa autonoma. Sino al 2014 il nuovo reato, istituito dalla legge n.1642/2014 con l'articolo 648-ter.1, non esisteva essendo prevista la sola attività di riciclaggio, ai sensi dell'art. 648 bis del codice penale, consistente nella condotta di chi, fuori dai casi di concorso nel reato, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto doloso ovvero compie altre operazioni in relazione ad essi, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Prima dunque, sotto il profilo penale, era rilevante solo l'attività di riciclaggio posta in essere da un soggetto terzo, diverso dall'autore della condotta illecita generatrice della provvista / provento in questione (cd. reato presupposto). Non era quindi prevista la punibilità del soggetto che direttamente occulti i proventi del delitto che egli stesso ha commesso, dando in tal modo luogo - appunto - al reato di autoriciclaggio. Pertanto per la realizzazione di tale fattispecie di fatto si richiede che l'attività di riciclaggio di denaro di provenienza illecita sia compiuto dal medesimo autore del reato generatore della provvista illecita. Scelte di politica legislativa hanno evidentemente indotto il legislatore della novella a preferire, in luogo di una mera riformulazione delle preesistenti norme, la predisposizione di un'ipotesi autonoma quale quella disciplinata dall'art. 648 ter 1 del codice penale. Il nuovo articolo, quindi, punisce colui che, dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo impieghi, sostituisca o trasferisca denaro beni o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, ostacolandone, in tal modo, l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Sotto il profilo sanzionatorio la norma prevede la pena della reclusione da 1 a 4 anni nonché una multa da 2.500 a 12.500 euro nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità / frutto di illecito derivino dalla commissione di un crimine che prevede una pena inferiore ai 5 anni. In tutti gli altri casi il reato è punito con una pena da 2 a 8 anni di reclusione e con una multa da 5.000 a 25.000 euro.

La norma, tuttavia, contempla una causa speciale di esenzione laddove il provento, di qualsiasi natura, ottenuto con il precedente crimine, venga destinato alla mera utilizzazione o al godimento personale. Tale ipotesi, infatti, ferma restando la punibilità per il singolo reato generatore della provvista, non concreta di per sé il reato di autoriciclaggio in assenza dell'ulteriore elemento della condotta consistente nell'attività volta all'occultamento.

Sono quindi previste sia delle aggravanti, per il caso in cui il reato venga posto in essere da parte di operatori esercenti attività bancaria, finanziaria o professionale, sia delle attenuanti laddove l'agente si adoperi per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni. Nella prima delle ipotesi citate la pena è aumentata; al contrario essa è ridotta, fino a dimezzarla, nell'ultima delle ipotesi enunciate.

Sempre a mente del medesimo intervento normativo, il legislatore ha inoltre provveduto a modificare l'articolo 648-ter c.p., che definisce il reato di "*Impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita*" aumentando la risposta sanzionatoria (prima punito con una multa da 1.032 a 15.493 euro, ora con una multa da 5.000 a 25.000 euro).

Infine la già ricordata inclusione di tale nuovo delitto all'interno del c.d. "catalogo" dei reati previsti dal Decreto legislativo n. 231 del 2001 comporta, d'ora in avanti, la possibilità di sanzionare l'ente - qualora sussista un interesse o vantaggio di quest'ultimo - i cui dipendenti (apicali e non), dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impieghino o trasferiscano successivamente il denaro o altre utilità - provenienti dalla commissione del precedente delitto - in attività finanziarie, imprenditoriali o speculative così da ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa.

La sanzione prevista, di natura pecuniaria, varia da 200 a 800 quote, ovvero è aumentata da 400 a 1000 per le ipotesi in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengano da delitto per il quale sia stabilita la pena della reclusione superiore, nel massimo, a cinque anni.

Il secondo dei citati interventi normativi ripristina la portata lesiva delle fattispecie volte ad operare falsificazioni delle scritture contabili per scopi di varia natura. Con la falsa rappresentazione dei dati contabili, difatti, si persegue in genere l'interesse di intervenire artatamente sulla reputazione commerciale dell'azienda, influenzando quindi sul credito di cui la società gode all'esterno, quale quello che ad esempio potrebbe ottenere presso i finanziatori. Non solo l'ammontare del credito attribuibile, ma anche le garanzie eventualmente da richiedere per la sua erogazione possono essere pesantemente influenzate dalla rappresentazione dell'azienda risultante da dati contraffatti o comunque mendaci; ciò non riguarda peraltro solo le banche e gli istituti di credito in senso stretto, ma anche il semplice fornitore che deve valutare le condizioni di pagamento / solvibilità del proprio cliente - debitore. Un altro effetto importante riguarda gli investimenti di terzi, sia nell'allestimento di forme di cooperazione commerciale (*partnership*, accordi e alleanze di qualsiasi genere) con un'azienda falsamente rappresentata, sia per quanto attiene al mercato in cui risultino negoziati i titoli di proprietà della società stessa, con evidente possibilità di ripercussioni sullo stesso andamento delle quotazioni.

Il falso in bilancio, poi, esplica effetti anche sul piano interno delle dinamiche interaziendali, a d esempio in tema di distribuzione dei dividendi, con conseguenti effetti economici diretti a indebito vantaggio o danno dei soci o degli azionisti.

Inoltre, la falsificazione contabile è stata frequentemente riscontrata come strumento utilizzato per la creazione di liquidità parallela e illecita, ossia "non ufficiale" dell'azienda (i cc.dd. fondi neri di norma destinati alla commissione di alcuni reati quali, ad esempio, la corruzione o il riciclaggio di denaro di illecita provenienza) oltre che per la realizzazione dei reati di evasione fiscale e di indebito arricchimento dei soggetti in grado di appropriarsi delle somme occultate.

1.6 L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ, ASSOCIAZIONI ED ENTI ALLE NUOVE FATTISPECIE CRIMINOSE: REATI DI IMPATTO AMBIENTALE ED ECOREATI.

Attualmente il quadro della responsabilità amministrativa delle società, per mezzo di interventi realizzati nel corso del quadriennio 2011-2015, comprende una vasta gamma di ipotesi di delitti ambientali. Per mezzo dei provvedimenti normativi di cui *infra*, è stato dunque aggiunto un altro tassello al quadro della responsabilità degli enti collettivi. Tale introduzione comporta una rilevante conseguenza in quanto per la prima volta viene prefigurata la responsabilità dell'ente in relazione ad illeciti ambientali commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, con la corrispondente previsione di sanzioni a suo carico.

1.6.1 I Reati Ambientali: D. Lgs.121/2011

Sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 177 del 1 agosto 2011 con vigenza dal 16 agosto del medesimo anno - è stato pubblicato il D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 recante "*Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente*". Il successivo intervento del legislatore italiano - in recepimento di tale obbligo comunitario - si pone, sulla scorta delle indicazioni in tema di tutela penale dell'ambiente, lo scopo di rafforzare la disciplina di contrasto contro i fenomeni di aggressione all'ambiente considerato nel suo complesso onde garantire, prima a livello comunitario e poi domestico, idonea protezione all'ambiente mediante il diritto penale.

Quindi a seguito prima della Direttiva 2008/99/CE e poi della Legge Comunitaria 2009 (legge 4 giugno 2010, n. 96, Art.14) il Governo è stato delegato ad adottare uno o più decreti legislativi, al fine di recepire le disposizioni di fonte comunitaria. Tale Direttiva indica dunque gli elementi di offensività dei reati di cui chiede l'introduzione nei sistemi nazionali, al fine di garantire uno standard minimo comunitario di tutela penale dell'ambiente. Si tratta però di una indicazione generale che necessita, in sede di traduzione normativa interna, di un livello di specificazione idoneo a soddisfare i principi costituzionali di precisione, tassatività e offensività che presidiano la materia penale. La delega è stata quindi attuata, a livello nazionale, per mezzo del D. Lgs. n. 121/2011.

In particolare, tale primo provvedimento (D.Lgs. n. 121/2011) si inserisce ancora in un contesto normativo alquanto frammentario poiché fa riferimento alla vigente legislazione italiana in materia ambientale sparsa tra diversi provvedimenti. Attualmente, infatti, la principale disciplina di riferimento è contenuta nel D. Lgs. 152/2006, Testo Unico Ambientale (c.d. T.U.A), al quale devono però essere aggiunte altre fattispecie contenute in ulteriori leggi speciali, tutte tendenti alla repressione dei fenomeni - variamente configurati - di inquinamento di aria, acqua, suolo, sottosuolo e paesaggio. Il Decreto del 2011 apporta rilevanti modifiche al T.U.A. in particolare sotto il profilo sanzionatorio previsto per taluni reati (cfr. artt. 137, 256, 257, 259 e 260). Il legislatore nazionale, tuttavia, non si limita ad operare *de plano* una trasposizione del dato normativo comunitario, ma ha operato una selezione, scegliendo quali fattispecie inserire nel catalogo dei *Reati 231*; inoltre vengono delineate nel codice Penale nuove ed autonome ipotesi di reato ambientale. Sul piano tecnico giuridico, questa circostanza assume il significato di un inasprimento - almeno di fatto - del quadro della responsabilità degli enti, in quanto estende la relativa responsabilità e le corrispondenti misure sanzionatorie - dettate

in generale nel quadro ex 231- ad ipotesi criminose in precedenza contemplate unicamente a titolo contravvenzionale e, pertanto, punite (finora) con sanzioni di natura e portata limitata.

Difatti a norma dell'Art.39 del Codice Penale i delitti e le contravvenzioni si distinguono, in base ad un criterio sia quantitativo che qualitativo, a seconda della specie di pena prevista:

- i delitti sono quei reati per cui è prevista la pena dell'ergastolo, della reclusione, della multa;
- le contravvenzioni (Art. 17 c.p.) sono quei reati per cui è prevista la pena dell'arresto (comunque entro prefissati limiti massimi edittali) e/o dell'ammenda.

Ulteriori distinzioni riguardano:

- il profilo sistematico, giacché i delitti sono in massima parte previsti e puniti dal Libro Secondo del Codice Penale mentre la disciplina delle contravvenzioni è contenuta http://www.studio-avvocato-penale.it/codice_penale.html Libro Terzo del Codice Penale;
- il profilo dell'elemento soggettivo/volitivo, poiché solo i delitti possono atteggiarsi sia come dolosi che colposi;
- il profilo sanzionatorio giacché i delitti sono puniti più gravemente rispetto alle contravvenzioni.

La scelta del legislatore deve perciò essere letta nell'ottica della ritenuta insufficiente efficacia deterrente dei reati contravvenzionali, i quali, a causa del limitato novero delle sanzioni che li assiste e dell'esclusione dell'applicazione delle misure cautelari, non sono riconosciuti come idonei mezzi per il contrasto alla perpetrazione dei reati ambientali da parte di enti e società. Sotto il profilo sanzionatorio il citato Art. 25 undecies prevede gravi sanzioni, sia pecuniarie che amministrative, per le imprese che si rendano responsabili di reati nei confronti dell'ambiente. In specie la sanzione pecuniaria è prevista in via generale in relazione a tutte le ipotesi per cui è stata configurata la responsabilità degli enti, diversamente articolata in proporzione alla ritenuta diversa gravità dei reati presupposto. Sono poi contemplate anche sanzioni amministrative (ad es. per ipotesi di inquinamento delle acque ovvero per l'omessa bonifica di suolo e sottosuolo) da calcolarsi secondo il noto sistema delle quote. Inoltre nei casi più gravi è prevista la possibilità di ricorrere alle più gravi sanzioni di natura interdittiva per l'ente, e detentiva per chi ne abbia la rappresentanza o la direzione, per un periodo di tempo non superiore a sei mesi. In particolare l'applicazione della misura cautelare è riservata alle ipotesi contemplate dai seguenti articoli:

- 1) dall'Art.137, commi 2, 5 secondo periodo, e 11 D. Lgs. 152/2006;
- 2) dall'Art.256, comma 3 D. Lgs. 152/2006;
- 3) dall'Art.260 D. Lgs. 152/2006;
- 4) dagli Artt.8, commi 1 e 2, e 9, comma 2 D. Lgs. n. 202/2007.

Quindi il quadro sanzionatorio delineato dal citato Art.25 undecies del D. Lgs. 231/01 - a seguito della novella realizzata con il D. Lgs. 121/2011- risulta articolato come segue:

a) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Codice Penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per la violazione dell'Art.727-bis la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.733-bis la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

b) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, (c.d. Testo Unico Ambientale) si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per i reati di cui all'Articolo 29-quattordices, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per i reati di cui all'Art.137:
 - per la violazione dei commi 1, 7, prima ipotesi, 9, 12 e 14, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 3, 4, 5, primo periodo, 7, seconda ipotesi, 8 e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
 - per i reati di cui all'Art.256:
 - per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
 - per i reati di cui all'Art.257:
 - per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dell'Articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dell'Art.259, primo comma, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per il delitto di cui all'Art.260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;
 - per la violazione dell'Art.260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;
 - per la violazione dell'Art.279, ad eccezione dell'ultima ipotesi del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.
- c) In relazione alla commissione dei reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
- per la violazione dell'Art.1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dell'Art.1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per i reati del codice penale richiamati dall'Articolo 3-bis, comma 1, rispettivamente:
 - la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;
 - la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;

- la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione; la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.
- d) In relazione alla commissione dei reati previsti dall'Articolo 3, comma 6, della Legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- e) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
 - per il reato di cui all'Art.9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per i reati di cui agli Artt.8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per il reato di cui all'Art.8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

Inoltre:

- le sanzioni previste dal comma 2, lettera c), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'Articolo 256, comma 4, del D. Lgs. 152/2006, dandosi così rilievo al "ravvedimento operoso" dell'ente che collabori attivamente con l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella limitazione e/o rimozione delle conseguenze dannose del reato posto in essere;
- nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettera b), n. 3); lettera c), n. 3); lettera g), nonché al comma 5, lettere b) e c), del D. Lgs. 152/2006, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'Articolo 9 comma 2 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi;
- ove l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'Articolo 260 del D. Lgs. n. 152/2006, e dell'Articolo 8 del D. Lgs. n. 202/2007, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'Articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

1.6.2 I cc.dd. Ecoreati: L.68/2015

Successivamente, nel 2015, a tale primo intervento di cui sopra, ha fatto seguito un secondo provvedimento (Legge n. 68/2015) con cui vengono introdotte nell'ordinamento nuove fattispecie di aggressione all'ambiente codificate in forma di delitto (cc. dd. *ecoreati*).

Tale normativa inserisce quindi nel *corpus* del D.Lgs. 231/01 ulteriori fattispecie di punibilità per aggressioni all'ambiente e contro i fenomeni di inquinamento dell'ecosistema.

Il provvedimento rappresenta un'innovazione auspicata da lungo tempo per fornire una adeguata risposta sanzionatoria a fenomeni criminali di massiccio, quando non irreparabile, inquinamento dell'ecosistema. Sul piano sistematico l'approccio legislativo si è tradotto nell'inserimento nel codice penale di due nuove figure delittuose (inquinamento ambientale e disastro ambientale), accompagnandole con altre previsioni incriminatrici giudicate necessarie per la tenuta complessiva del

sistema e con ulteriori interventi di raccordo con il Codice dell'Ambiente e con la disciplina della responsabilità degli enti. Nonostante l'assenza di espliciti richiami alla normativa europea, non può dubitarsi del collegamento tra la Legge 68/2015 e la Direttiva dell'Unione Europea 2008/99/CE del 19 novembre 2008 sulla protezione dell'ambiente mediante il diritto penale, il cui Preambolo precisa che *"attività che danneggiano l'ambiente, le quali generalmente provocano o possono provocare un deterioramento significativo della qualità dell'aria, compresa la stratosfera, del suolo, dell'acqua, della fauna e della flora, compresa la conservazione delle specie"* esigono sanzioni penali dotate di maggiore dissuasività.

In concreto, la legge 68/2015 è composta da tre articoli. Il nucleo fondamentale del provvedimento è costituito dall'art. 1, contenente un complesso di disposizioni che, in particolare, inseriscono nel codice penale un inedito titolo VI-bis (*Dei delitti contro l'ambiente*), composto da 12 articoli (dal 452-bis al 452-terdecies).

All'interno di tale nuovo titolo sono previsti cinque nuovi delitti:

- inquinamento ambientale,
- disastro ambientale,
- delitto ambientali colposi,
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività,
- impedimento del controllo.

Tra le altre previsioni la novella contempla altresì:

- a) una forma di ravvedimento operoso per coloro che, rei di una delle ipotesi ascritte, collaborino con le autorità prima della definizione del giudizio. A costoro infatti è riconosciuta una attenuazione delle sanzioni previste;
- b) l'obbligo per il condannato al recupero e - ove possibile - al ripristino dello stato dei luoghi antecedente l'evento inquinante;
- c) il raddoppio dei termini di prescrizione del reato per i delitti della Legge 68/2015, nonché apposite misure in tema di confisca e di pene accessorie;
- d) l'introduzione nel Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (cd. Codice dell'Ambiente) di un procedimento per l'estinzione delle contravvenzioni ivi previste, collegato all'adempimento da parte del responsabile della violazione di una serie di prescrizioni nonché al pagamento di una somma di denaro.

1.7 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Il medesimo D. Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 (*"Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*) ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti; prevede inoltre espressamente che decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia senza che siano state formulate osservazioni, tale codice acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare il contributo offerto da Confindustria, che ha definito le proprie linee guida finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo. Tali linee guida sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002), Quindi vi ha fatto seguito un primo aggiornamento in data 24 maggio 2004 e, da ultimo, l'aggiornamento del marzo 2014 con successiva trasmissione al Ministero della Giustizia per il relativo esame.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase, consistente nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (area / settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/01;
- una seconda fase consistente nella progettazione del sistema di controllo (c.d. *protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente*), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente (cioè ridurre ad un livello accettabile) i rischi identificati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, secondo le Linee Guida, nell'ultima versione aggiornata, proposte da Confindustria, sono:

- a) il Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- b) un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- c) le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. In questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;

- d) i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- e) il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- f) la comunicazione al personale e sua formazione.

Secondo tali Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, tra i quali:

- *ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa 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;
- *nessuno può gestire in autonomia un intero processo*: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Anche numerose associazioni di categoria hanno provveduto, successivamente, all'emanazione di proprie direttive rivolte agli aderenti del settore (ABI, ANIA, ANCE, ASSOBIOMEDICA) ciascuna delle quali nel promulgare le proprie linee guida ha sviluppato ed approfondito in modo mirato agli ambiti pertinenti al settore di riferimento, quanto già contenuto nelle Linee Guida di Confindustria.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

E' opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

2 L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "NALCO ITALIANA MANUFACTURING S.R.L."

2.1 LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO" EX D.LGS. 231/2001. OBIETTIVI PERSEGUITI E FINALITÀ DEL MODELLO

Attualmente la società "Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.", di seguito in breve anche Nalco Manufacturing, è una delle consociate italiane Nalco, dal gennaio 2013 di proprietà del gruppo Ecolab, affermata realtà imprenditoriale nel settore della progettazione e realizzazione di prodotti chimici ed apparecchiature destinate al trattamento delle acque e dei fluidi di processo.

Già dal 2009, al fine di garantire al meglio il rispetto delle regole di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività aziendali, la Società ha ritenuto opportuno dotarsi di un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" conforme alle prescrizioni del presente Decreto Legge (di seguito in breve anche Modello 231). Successivamente, nel 2011, anche alla luce del contingente contesto industriale e della vastità degli ambiti in cui l'attività di Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. è potenzialmente interessata, la Società ha deciso di riorganizzare la propria struttura.

Infatti, date le specifiche criticità derivanti dal coinvolgimento nel ramo della produzione di programmi di trattamento chimico per impianti con applicazioni industriali destinati a tutti i settori industriali e civili (quali: carta, energia, sanità, produzione manifatturiera, mineraria, alimentare, ecc.), le attività originariamente concentrate in capo all'unica entità Nalco Italiana - e la relativa gestione - sono state suddivise tra la stessa e la società di nuova costituzione (*Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.*) entrambe possedute interamente da altra neo - consociata del Gruppo Italiano Nalco (*Nalco Italiana Holding S.r.l.*).

Da allora in poi, il Modello è stato di volta in volta aggiornato in conseguenza dei mutamenti intervenuti nel panorama normativo e precisamente:

- nel 2010 per effetto della Legge 6 febbraio 2006, n. 38; della legge 15 febbraio 2006 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale"; della Legge del 3 agosto 2007, n.° 123;
- nel 2012 per effetto della legge ratifica del 27 febbraio 2008, della Convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 per il contrasto alla cc.dd. criminalità informatica ed ai delitti commessi con violazione delle norme in materia di diritto d'autore;
- nel 2014 sia alla luce del contesto normativo che della portata dei mutamenti negli assetti societari nel frattempo intercorsi, si è proceduto ad un'ulteriore revisione;
- all'esito degli interventi normativi realizzati nel biennio 2014/ 2015 per recepire le novità normative in tema di falso in bilancio, auto riciclaggio ed ecoreati.

Alla luce della attuale organizzazione risultano collocate sulla Nalco Manufacturing tutte quelle funzioni coinvolte nel ciclo produttivo e precisamente:

- **Produzione (*Manufacturing*) relativa al *Plant* di Cisterna di Latina;**
- **Produzione (*Manufacturing*) relativa al *Plant* di Nichelino (TO);**
- **Ingegneria e Manutenzione (*Engineering & Maintenance*);**

- **Qualità (*Quality*);**
- **Logistica (*Logistics*);**
- **HR (*Risorse Umane*);**
- **TPM (*Total Production Management*);**
- **SH&E (*Safety, Health & Environment*);**
- **PAG (*Purchase Acquisition Group - Ufficio Acquisti*);**

In particolare si fa presente quanto segue:

- la Funzione Produzione sino al 6 agosto 2017 gestita *ad interim* dal *Plant Manager*, L. Sorrentino, è ora in capo a S. Scarano, nel ruolo di *Production Manager* dal 7 agosto 2017.
- la Funzione Logistica, è internamente suddivisa nelle seguenti Aree:
 - Pianificazione, Referente A. Pennachia, coadiuvato da n. 2 risorse;
 - Spedizioni, Referente L. Cavallo, coadiuvato da n. 3 risorse;
 - Reparto Carico e Scarico, Responsabili F. Curzola e Salvini,
 - Carrellisti (n. 7 risorse) con n. 2 Capisquadra (uno per turno) F. Nesci e L. Polidori affiancati da Bedin (in funzione di sostituto) altresì nominati Preposti ex D. Lgs. 81/08;
- la Funzione SH&E il cui Responsabile, R. Petrucci è anche RSPP, Responsabile SGA e Referente per le questioni in tema di Sicurezza e Ambiente, è affiancato da apposita risorsa, L. Fantinato in qualità di Addetto SH&E e ASPP, attualmente ancora in addestramento ma a breve nel pieno esercizio delle sue mansioni.
- la Funzione TPM, affidata a M. Fenu, "*TPM Manager*", di recente introduzione su impulso del *Corporate Ecolab* che ne ha avviato il progetto su scala mondiale, è dedicata all'applicazione di alcune metodologie *standard* per l'ottimizzazione dei processi industriali, sempre nel rispetto degli standard di qualità, ma in un'ottica di riduzione dei costi con conseguente limitazione degli sprechi e del miglioramento in ambito della sicurezza.
- la Funzione PAG, è gestita
 - a) a livello locale tramite risorse appositamente dedicate suddivise tra il *Plant* (A. Ruggieri) e la consociata Nalco Italiana S.r.l. (E. Battisti) incaricata degli acquisti di:
 - materiali indiretti;
 - materiali di consumo;
 - materiali di manutenzione.
 - b) a livello centralizzato / europeo dal *Procurement* della consociata Ecolab spagnola (con sede a Barcellona) per l'acquisto di:
 - materie prime (raw materials) quali ad es. chemicals ecc.;
 - servizi (ad es. per trasporti, consulenze ecc.) i cui costi sono suddivisi tra le varie entità sulla base di criteri quali: la proprietà del prodotto; l'attività demandata (ad es. trasformazione / fabbricazione) ovvero il destinatario della prestazione. Il dettaglio di tali accordi, inclusa le modalità di riparto dei costi, sono contenute nel contratto denominato "EPC" in essere tra le consociate Nalco e le consociate Ecolab.

Inoltre si precisa che il processo di integrazione derivante dall'acquisizione a livello globale del Gruppo Nalco da parte del Gruppo Ecolab, è tuttora *in fieri* in specie per quanto riguarda i profili gestionali e

procedurali è in corso la predisposizione di un unico database per tutto il Gruppo (*Sharepoint*) attualmente ancora integrato dai data base collocati sul *server* locale, come meglio descritto al **Paragrafo 5 "Procedure Aziendali e Sistema dei Poteri"**.

Permane, altresì, invariata la suddivisione delle attività tra le due distinte società Nalco e precisamente:

- Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., dedita unicamente alla produzione in funzione di terzista (trasformazione di materie prime di proprietà della *principle*, Ecolab Sarl);
- Nalco Italiana S.r.l., dedita principalmente alla vendita e al *marketing* dei prodotti Nalco, sulla quale sono altresì collocate le funzioni *cc. dd.* di *staff* per:

- Vendite;
- *Payroll*.

nonché per i servizi gestionali, amministrativi, organizzativi gestiti direttamente in collaborazione con risorse della Ecolab e legati alle aree:

- *Information Systems & Technology*;
- *Finance*;

Pertanto il presente aggiornamento ha registrato i progressi e i cambiamenti dovuti al citato processo di integrazione tra le entità Nalco ed Ecolab, con rilevazione - ove opportuno- delle dirette interazioni tra risorse della Nalco Manufacturing e risorse della Ecolab, oltre alle già evidenziate interazioni con risorse della Nalco Italiana. A tal fine sono state, ancora una volta, somministrate interviste ai principali Responsabili / Referenti interessati, con particolare attenzione ai protocolli e / procedure, nuovi o esistenti, dei quali è stata verificata l'idoneità preventiva. Infine si è tenuto conto anche delle risultanze delle attività di monitoraggio condotte nel corso dell'anno in sede di verifica sulle funzioni e sui processi aziendali.

Permane dunque, anche per l'avvenire e senza alcuna soluzione di continuità, l'efficacia del presente Modello nella versione qui revisionata all'esito dei suddetti mutamenti e degli assetti societari. La sua vigenza, perciò, deve intendersi senza eccezioni nei confronti di tutti i dipendenti, collaboratori, rappresentanti, fornitori e, più in generale, nei confronti di tutti coloro i quali proseguano ovvero instaurino ex novo rapporti giuridici con la Società. Restano quindi validi i principi generali ai quali l'Azienda da sempre informa il proprio operato, sia a livello internazionale che locale, e che nella sostanza corrispondono a quelli già vigenti all'interno del Gruppo Ecolab.

2.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello, anche a seguito del presente lavoro di aggiornamento, si compone di una prima parte, di carattere generale, "**Parte Generale**", contenente i principi di diritto contemplati nel D.Lgs. 231/01, integralmente recepiti dalla Società, seguita da una "**Parte Speciale**" di carattere operativo, incentrata sulle maggiori aree di criticità rilevate *in loco*.

Sul piano operativo si è mantenuto l'approccio metodologico già in precedenza adottato, volto all'analisi di tutte le ipotesi criminose contenute nel perimetro applicativo del D.Lgs. 231/01, a partire da quelle tradizionali per giungere a quelle di recente introduzione (ad es. corruzione tra privati, cc.dd. "ecoreati", etc). Si rinvia alla **Parte Speciale** del presente Modello per l'analisi dettagliata delle singole ipotesi criminose ed alla valutazione in ordine ai rischi potenziali.

Con riferimento al novero delle aree / attività *sensibili*, anche in occasione del presente lavoro di aggiornamento, l'analisi è stata circoscritta alle fattispecie ritenute in concreto esposte al rischio di reato, secondo un criterio probabilistico. Pertanto sono state oggetto di trattazione approfondita le seguenti fattispecie ex D.Lgs. 231/01:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione, nel testo ampliato e modificato a seguito delle Leggi nn. 190/2012 e 69/2015 ;
- i reati cc.dd. societari, come modificati nel biennio 2015-2017 con l'introduzione delle nuove fattispecie in tema di corruzione tra privati;
- i reati contro il patrimonio, comprensivi della recente figura del c.d. autoriciclaggio introdotta dalla Legge 186/2014;
- i reati contro la personalità individuale derivanti da violazioni delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- (alcuni) reati di c.d. criminalità informatica;
- (alcuni) reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- (alcuni) reati ambientali, nel quadro ampliato a seguito della Legge n.68/2015 introduttivo dei cc.dd. ecoreati.

Anche per il futuro, a fronte dell'analisi condotta, è ribadita l'estraneità delle figure di reato previste ex artt. 25-*bis* 25-*quater*, 25-*quinquies* del D. Lgs. 231/01 rispetto alle attività concretamente svolte dalla Società, in quanto di difficile realizzazione nel concreto. In particolare il riferimento è ai seguenti reati:

- reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito ed in valori di bollo, in assenza di mezzi idonei (in specie manodopera specializzata e macchinari adatti alla contraffazione di cartamoneta e valori di bollo);
- reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (in particolare in assenza di sostanze potenzialmente utilizzabili a scopo bellico o comunque violento);
- delitti contro l'industria ed il commercio (vista l'intrinseca originalità dei prodotti a marchio Nalco ed Ecolab);
- i reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale (data la principale destinazione al mercato interno / europeo dei prodotti Nalco ed Ecolab, la cui distribuzione è operata dalle consociate italiane);

- l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (in assenza sino ad ora di contatti con l'autorità giudiziaria legati all'ipotesi di reati contestati nei confronti della Società);
- taluni reati verso la persona (quali, in particolare, la riduzione ed il mantenimento in schiavitù e la tratta delle persone, nonché quelli inerenti la mutilazione genitale femminile in assenza di ogni presupposto applicativo).

Ove peraltro in futuro, in sede di aggiornamento del Modello, emergesse l'opportunità di un inserimento di una copertura anche per tali reati, attualmente non ipotizzabili, ciò avverrà mediante una più dettagliata analisi di queste ultime fattispecie.

2.3 MODELLO E CODICE ETICO

Il Gruppo Ecolab, di cui è ora parte anche la Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., è da sempre sensibile all'esigenza che ogni attività aziendale si conformi ai valori ed alle politiche sancite all'interno del proprio Codice Etico, vigente per tutte le consociate Nalco già dal dicembre 2012, e disponibile per tutti i soggetti interessati sul sito "inside.Ecolab.com." nella versione ultima aggiornata disponibile anche in italiano.

A monte dell'integrazione di cui già al precedente **Capitolo 2, Par. 2.1**, è prevista in futuro la convergenza sia delle procedure aziendali, incluse quelle di applicazione locale, atte ad ottemperare alle specifiche previsioni della legislazione italiana, che di quelle *Corporate*, valide all'interno di tutto il Gruppo.

I principi contenuti nel richiamato Codice Etico, ed i valori cui essi si ispirano, sono condivisi con i Dipendenti, collaboratori e terzi in genere, ai quali è pertanto richiesto di trattare ogni operazione aziendale relativa a processi individuati come *sensibili* in conformità alle regole ed ai principi contenuti nel presente Modello e nei Codici ivi allegati. In particolare, il Modello ed il Codice Etico aziendale che vi è recepito, sono reputati strumenti compatibili e destinati ad integrarsi vicendevolmente, in quanto contenenti i fondamentali principi di correttezza e trasparenza cui deve informarsi l'agire societario.

2.4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di proporre l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa ed i cambiamenti organizzativi sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A tal fine viene nominato per la durata di tre esercizi sociali l'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale e mista, e precisamente nel numero di tre componenti di cui due esterni ed uno interno, a garanzia della necessaria indipendenza e terzietà dell'Organo stesso.

Tale Organismo di Vigilanza, indicato brevemente come "O.d.V.", garantisce inoltre la presenza dei requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto organo che riporta direttamente all'Organo Amministrativo;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumentie tecniche atte all'assolvimento dei compiti assegnati e di tecniche ispettive specialistiche proprie della consulenza aziendale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di una struttura costituita ad hoc e dedicata unicamente all'attività di vigilanza sul Modello, in quanto priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

In particolare costituiscono l'O.d.V. della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., per il triennio 2015 - 2018 i signori:

- Dott. Luana Sanna, *Quality Assurance Manager*;
- Dott. Andrea Gallinari, membro esterno con adeguate competenze in materia organizzative e gestionale;
- Avv. Vivien Gullotta del Foro di Taranto, membro esterno investito altresì delle funzioni di Presidente, con adeguate competenze in materia legale ed applicazione dei *Modelli 231*.

La composizione, la durata ed i compiti del costituito O.d.V. sono oggetto di espressa regolamentazione nell'apposito documento ivi allegato e si sostanziano in compiti di controllo e monitoraggio nei confronti della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l..

2.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Rientrano nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza della società Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., più dettagliatamente descritte nel documento intitolato **Regolamento Interno (Allegato I** al presente documento), le attività di analisi dell'efficacia preventiva del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ordine ai reati ex D. Lgs. 231/01 e di vigilanza sull'attuazione del Modello medesimo, inclusa la rilevazione delle eventuali violazioni.

Analogha importanza ha inoltre l'attività di manutenzione del Modello, con specifico riferimento all'attività di aggiornamento, sia in dipendenza da modifiche normative, che di mutamenti organizzativi conseguenti a cambiamenti della struttura societaria. A tal fine l'O.d.V. informa il *Management*, anche per tramite del membro interno, in ordine alla necessità od opportunità di provvedere all'aggiornamento del Modello.

L'Organismo cura altresì la predisposizione e, ove occorra, l'aggiornamento del proprio **Regolamento**.

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

- la verifica periodica, nell'ambito delle aree a rischio reato, di singole operazioni o atti;
- la verifica a campione e senza preavviso, nelle aree a rischio reato sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- il costante monitoraggio delle aree aziendali e della loro evoluzione, anche mediante informazioni richieste ai Responsabili di ciascuna area;
- la raccolta delle segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente in ordine a:
 - eventuali criticità delle misure introdotte dal presente Modello;
 - violazioni delle stesse;
 - ogni situazione fonte di potenziale esposizione al rischio di reati ex 231;
- la raccolta, la conservazione e la gestione, in un archivio appositamente dedicato, delle documentazioni inerenti:
 - l'aggiornamento delle procedure e delle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - l'evidenza delle varie attività svolte;
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- la verifica, anche all'interno di ciascuna singola area a rischio di reato, dell'attuazione da parte di tutti i responsabili aziendali di idonee procedure di diffusione ed informazione.

L'Organismo di Vigilanza pur mantenendo la titolarità delle attività di controllo sull'efficacia del Modello e sulla sua corretta applicazione nelle prassi aziendali può servirsi del supporto di consulenti esterni, per eseguire controlli e verifiche che non ritenga di potere eseguire autonomamente.

A tal fine l'O.d.V. dispone di proprie risorse finanziarie, stanziata dalla Società, del cui utilizzo l'O.d.V. informa preventivamente l'Amministratore Delegato. L'entità di tali risorse finanziarie viene determinata all'inizio di ogni esercizio sociale di concerto tra l'O.d.V. medesimo ed i Vertici aziendali, sulla base delle attività ispettive programmate per l'esercizio stesso, così come risultanti dal Piano di Azione annualmente concordato, e sulla base di una stima delle possibili contingenze.

2.5 ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. riporta i risultati della propria attività all'Organo Amministrativo, anche per tramite del Direttore di Stabilimento, mediante:

- comunicazione periodica del riscontro di eventuali violazioni del sistema di controllo esistente, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- nei casi più gravi immediata comunicazione di eventuali accadimenti e circostanze che evidenzino criticità o rischi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto;
- relazioni periodiche (in forma di verbali di riunioni dell'O.d.V. redatti su supporto cartaceo progressivamente numerato e munito di vidimazione notarile) inerenti i risultati del proprio operato e delle attività di vigilanza, manutenzione ed aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo svolta.

2.6 FLUSSI INFORMATIVI

Ai fini di un'effettiva e completa vigilanza sull'efficacia del presente Modello, così da accertarne eventuali violazioni, i soggetti preposti alla gestione di ciascuna area, benché non formalmente responsabili, hanno l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza - così come peraltro previsto anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/01 - tutte le informazioni potenzialmente rilevanti.

Tale obbligo, particolarmente importante per le aree individuate come '*sensibili*' a seguito della "mappatura dei rischi", prevede il *reporting* sia delle risultanze delle attività di verifica poste in essere periodicamente in tali aree, sia di ogni anomalia probabile od eventualmente verificatasi.

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

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'attuazione del presente Modello all'interno dell'Azienda ed ai relativi esiti;
- le risultanze degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, con le relative motivazioni.

Inoltre la circostanza - di cui già al precedente **Paragrafo 2.1.** - della collocazione della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l all'interno del Gruppo Ecolab - comportando una profonda compenetrazione a livello decisionale tra le diverse entità del Gruppo impone - quanto meno in via tuzioristica, di estendere il suddetto obbligo di comunicazione anche a coloro i quali, benché formalmente dipendenti di altra consociata del Gruppo, vengano a conoscenza di informazioni rilevanti, quali quelle sopra descritte, riguardanti la Nalco Italiana Manufacturing S.r.l..

Difatti è indubbio che, da un lato, la Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. - così come ogni altra Consociata del Gruppo - subisca i riflessi di scelte e strategie di matrice *Corporate* assunte direttamente in Ecolab e poi riflesse, a cascata, sulle altre consociate. Né a ciò ostano le peculiarità derivanti dalla realtà di stabilimento industriale / produttivo, giacché il processo di assunzione di scelte specifiche inerenti la sola Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. non può comunque prescindere dalla valutazione dell'interesse del Gruppo. Tale circostanza impone, pertanto, la necessaria condivisione con i vertici della Ecolab.

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

Il presente Modello, unitamente a quanto vi è allegato, è disponibile per tutti i dipendenti nei database aziendali in uso (attualmente ancora **SECONDS Italy** collocato in *Lotus Notes* in attesa del completamento del processo di migrazione delle procedure ivi contenute sul database "**Sharepoint**" in uso in Ecolab) e viene richiamato, previa idonea condivisione, per tutti i terzi (collaboratori, fornitori, consulenti, ecc.) inoltre è reso oggetto di apposita diffusione - anche in forma sintetica - nei confronti di tutti i terzi (collaboratori, fornitori, consulenti, ecc.) ai quali se ne richiede il rispetto.

Tutti i neo assunti o soggetti terzi che instaurino ex novo rapporti con la Società verranno formati in merito alla vigenza del Modello ed ai suoi criteri di gestione. A tal fine, sarà loro garantito l'accesso alla consultazione del Modello stesso, eventualmente anche in forma sintetica.

Infine, la Società ha provveduto e provvederà in futuro ad organizzare appositi corsi o seminari laddove si riscontri una specifica esigenza formativa.

- PARTE SPECIALE -

OMISSIS

ALLEGATO I

REGOLAMENTO INTERNO

DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

ALLEGATO I - REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA:

ARTICOLO 1) SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1. Per la completa osservanza ed interpretazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "il Modello") predisposto per la società Nalco Italiana S.r.l., in data 17 luglio 2009 è stato istituito con delibera dell'Organo Amministrativo, successivamente ratificato in data 10 maggio 2011, un organismo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.").

Lo scopo di tale organismo è di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante "*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 modificazioni ed integrazioni.

1.2. Il presente Regolamento è conforme alle disposizioni ex D. Lgs. 231/01 e disciplina il funzionamento dell'O.d.V. medesimo individuando in particolare poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

1.2. Nell'esercizio delle sue funzioni, l'O.d.V. deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza. A tal fine l'O.d.V. è collocato in posizione gerarchica di vertice della Nalco Italiana S.r.l., riportando e rispondendo esclusivamente all'Organo Amministrativo.

ARTICOLO 2) NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 L'O.d.V. è un organo collegiale permanente, istituito con delibera dell'Organo Amministrativo, a struttura mista in quanto composto da tre membri effettivi: un referente aziendale, in qualità di membro interno, affiancato da due soggetti esterni tra i quali viene eletto il Presidente in occasione della prima riunione dell'Organismo medesimo (c.d. riunione di insediamento).

I membri dell'O.d.V. possono essere nominati sia tra soggetti esterni che tra soggetti rientranti tra il personale dipendente delle tre consociate italiane Nalco.

I membri dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, contabile, fiscale, gestionale, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie ed in possesso dei requisiti di indipendenza e di autonomia previsti dal Codice Etico del Gruppo Ecolab in vigore dal mese di dicembre 2012 per tutte le consociate Nalco, ivi inclusa la Nalco Italiana Manufacturing S.r.l..

I membri dell'O.d.V., in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, non sono soggetti ad alcun potere gerarchico interno o esterno alla Società.

La nomina dei componenti l'O.d.V., approvata dall'Organo Amministrativo deve essere resa nota ai soggetti incaricati e deve essere da questi formalmente accettata.

L'avvenuto conferimento dell'incarico, deve essere reso noto mediante divulgazione di apposita comunicazione, anche informale, diretta a tutti i livelli aziendali nonché alle controparti contrattuali.

2.2. L'O.d.V. istituito per la società Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. si compone come segue:

- Dott.ssa Luana Sanna, *Quality Assurance Manager*, formalmente dipendente della società Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. ma attualmente investito della funzione di membro interno per tutte le tre entità italiane Nalco in base ad espressa nomina da parte del legale rappresentante di ciascuna società;
- il Dott. Andrea Gallinari, con competenze di gestione e organizzazione aziendale, membro esterno effettivo;
- l'Avv. Vivien Gullotta, iscritta all'Albo degli Avvocati del Foro di Taranto con competenze specialistiche nelle materie penale e societaria, membro esterno effettivo;

2.3. L'O.d.V. avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'O.d.V. stesso, della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni, come prescritto all'Art. 8) del presente Regolamento.

ARTICOLO 3) CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ. REQUISITI DI ONORABILITÀ E PROFESSIONALITÀ

3.1. Nella scelta delle persone cui affidare l'incarico di componente dell'O.d.V., deve essere garantita, quale esigenza primaria, la terzietà tra l'O.d.V. ed i soggetti sottoposti alla vigilanza dell'O.d.V. medesimo.

Costituisce causa di incompatibilità e pertanto motivo di esclusione dalla possibilità di ricoprire il ruolo di componente dell'O.d.V., in qualsiasi ruolo, i soggetti che:

- siano inabilitati, falliti, o interdetti, anche solamente dai pubblici uffici;
- siano in rapporto di parentela o di affinità con esponenti di vertice della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.;
- amministrino imprese od organizzazioni, ovvero abbiano subito condanne nella gestione di tali organizzazioni, che - anche in modo indiretto - ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona;
- si trovino comunque nelle condizioni ostative previste dal Codice Etico Ecolab.

3.2. Il Presidente, e, parimenti, gli altri membri dell'O.d.V., devono avere un profilo personale e professionale tale da garantire l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta, ritenendosi in particolare necessario che ogni membro dell'O.d.V. assicuri i requisiti di seguito indicati.

- Sul piano delle competenze professionali:
 - a) approfondita conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività, di tipo 'ispettivo' demandata all'O.d.V. medesimo;
 - b) conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore nonché della materia delle in cui opera la Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. e, più in generale, il Gruppo Ecolab;
 - c) conoscenze giuridiche tali da consentire l'individuazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
 - d) capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento sulla realtà aziendale.
- Sul piano delle caratteristiche personali:
 - e) un valido profilo etico;
 - f) oggettive competenze tecniche.

I membri dell'O.d.V. sono tenuti ad un costante aggiornamento delle proprie capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

3.3. I membri dell'O.d.V. operano con la diligenza del professionista prudente e competente.

ARTICOLO 4) DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 4.1.** La durata in carica dell'O.d.V., nonché dei suoi singoli componenti, è fissata in n° tre esercizi sociali. L'O.d.V. decaduto conserva le proprie funzioni sino all'insediamento del nuovo O.d.V..
I membri dell'O.d.V. sono rieleggibili e, in caso di conferma per gli esercizi successivi dell'Organismo di Vigilanza *in toto*, il relativo rinnovo potrà essere disposto anche dal solo Amministratore Delegato. Qualora un membro dell'O.d.V. intenda rinunciare all'incarico, deve darne pronta e motivata comunicazione all'O.d.V. stesso ed all'Organo Amministrativo, il quale, previo parere dei restanti membri dell'O.d.V., provvederà alla sua sostituzione.
- 4.2.** Il potere di revoca dell'O.d.V. compete in via esclusiva all'Organo Amministrativo della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., in presenza di una giusta causa o di uno dei casi tassativi indicati nella delibera di conferimento dell'incarico, previo parere dei restanti membri dell'O.d.V..
- 4.3.** La mancata partecipazione a due o più riunioni senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente articolo, comporta la possibilità di dichiarazione di decadenza dall'incarico su deliberazione dello stesso O.d.V..
- 4.4.** Ogni ipotesi di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'O.d.V. - comunicata dal Presidente ovvero dal membro più anziano - deve essere tempestivamente comunicata all'Organo Amministrativo, il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

ARTICOLO 5) PRESIDENZA E ADUNANZE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Il Presidente, oltre a convocare e presiedere le riunioni dell'O.d.V. coordina i lavori dello stesso e dà esecuzione alle determinazioni dell'O.d.V. medesimo.

In apertura di seduta informa su tutto ciò che ritiene utile e necessario alla discussione ed illustra le modalità dei lavori di ogni seduta, illustrandone i punti all'ordine del giorno.

5.2. Per ogni riunione dell'O.d.V. viene redatto un verbale da parte del segretario nominato dall'O.d.V. stesso, firmato dal Presidente e dal segretario verbalizzante.

Il segretario, su incarico del Presidente, cura la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali delle riunioni e la trasmissione degli stessi all'Organo Amministrativo.

Il verbale di ogni riunione, nonché di ogni delibera ed ogni altro provvedimento adottato dall'O.d.V. nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, deve restare depositato in originale presso la sede della Società.

ARTICOLO 6) CONVOCAZIONE, VOTAZIONE E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. L'O.d.V. si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, per intervenire su processi sensibili od in presenza di situazioni anomale, o, comunque, quando ne venga fatta richiesta da almeno due terzi dei componenti.

In ogni caso, è fatto obbligo all'O.d.V. di riunirsi almeno una volta ogni sei mesi.

L'O.d.V. si riunisce ed opera presso la sede legale della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. od altro luogo espressamente indicato nell'avviso di convocazione.

La riunione dell'O.d.V. è indetta dal Presidente mediante convocazione attraverso avviso scritto o secondo le ulteriori modalità di convocazione ammesse (quali telefax, e-mail ovvero altro mezzo purché idoneo a fornire prova dell'avvenuta ricezione) contenente l'ordine del giorno, con l'indicazione del luogo e della data della riunione, comprensiva di orario di inizio.

L'invio deve avvenire almeno 10 giorni prima, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data, con l'indicazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

L'avviso di convocazione deve essere inviato a tutti i componenti presso l'indirizzo risultante dal domicilio dichiarato nell'atto di nomina, ovvero presso la sede dell'ente di appartenenza.

Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione.

6.2. Le riunioni dell'O.d.V. sono valide con la presenza della maggioranza dei membri.

Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale - pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma - partecipino tutti i membri dell'O.d.V..

Le delibere dell'O.d.V. sono valide se adottate in presenza della maggioranza dei suoi membri.

Ciascun membro dell'O.d.V. ha diritto ad un voto. Non è ammesso l'esercizio della delega tra componenti. La votazione avviene con voto palese, salvo diversa decisione, presa a maggioranza degli aventi diritto. In caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione per parità di voti, la decisione sulla materia spetta al Presidente dell'O.d.V..

6.3. E' fatto obbligo a ciascun membro dell'O.d.V. di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera. L'eventuale delibera assunta in violazione si ritiene invalidamente adottata.

6.4. Di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

ARTICOLO 7) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

- 7.1.** I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.
- 7.2.** I componenti dell'O.d.V. medesimo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello di cui il presente Regolamento è allegato.
- 7.3.** In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia; in particolare in conformità il D. Lgs. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").
- 7.4.** L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'O.d.V..

ARTICOLO 8) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. L'O.d.V. deve essere dotato di tutti i necessari poteri di autonomia, iniziativa e controllo, per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato per la società Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

8.2 A tal fine l'O.d.V. dispone di proprie risorse finanziarie stanziato, a richiesta, dalla Società, e la cui entità viene determinata dall'O.d.V. medesimo - previo parere dei vertici aziendali - anche sulla base della entità delle attività ispettive programmate per l'esercizio in corso, quali risultano dal Piano di Azione annualmente concordato. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività ispettive, l'O.d.V. può servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio budget.

8.3. L'O.d.V. ha il compito di:

- verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio di reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal scopo all'O.d.V. devono essere segnalate per iscritto da parte dell'Organo Amministrativo le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda al rischio di reato;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, con particolare riferimento alle procedure ed ai controlli previsti al suo interno;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231.01;
- controllare l'evoluzione dei diversi aspetti interferenti rilevanti, quali, in particolare, i cambiamenti normativi e quelli organizzativi, così da consentire un pronto adeguamento del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione al personale aziendale in merito al funzionamento del modello ed ai suoi requisiti di gestione e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- sollecitare i Responsabili delle singole Unità Organizzative /Aree al rispetto dei modelli di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole Funzioni aziendali.

8.4. Nell'espletamento dei propri compiti ispettivi e di verifica l'O.d.V. opera con le seguenti modalità:

- predeterminazione della data della visita ispettiva di verifica;

- definizione dello strumento di controllo più idoneo per la rilevazione delle criticità, in conformità con i modelli aziendali già noti e predefiniti per la rilevazione delle non conformità;
- definizione di una strategia di contenimento delle eventuali non conformità emerse, mediante l'individuazione del soggetto deputato all'azionabilità del controllo e dei soggetti coinvolti nella ricerca della soluzione più idonea;
- redazione di apposito report, da sottoporre all'attenzione dell'O.d.V. nella sua prima riunione successiva, contenente l'eventuale indicazione delle non conformità rilevate e degli strumenti di risoluzione individuati.

Nella successiva riunione dell'O.d.V., previa idonea sintesi delle risultanze della verifica, si procede all'esame della gravità delle 'non conformità' emerse ed alla valutazione in ordine alla congruità delle soluzioni correttive per esse individuate.

E' fatto altresì obbligo all'O.d.V. di verificare, nella riunione immediatamente successiva, gli esiti delle strategie di contenimento adottate.

ARTICOLO 9) ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1. L'O.d.V. dovrà provvedere ad una pianificazione delle attività di verifica.

Le verifiche potranno essere:

- programmate, ossia previste dall'apposito documento di programmazione;
- a campione, ossia non inserite nel programma delle verifiche ma realizzate in corso d'anno poiché considerate comunque necessarie dall'O.d.V. medesimo.

Le verifiche 'a campione' potranno essere adottate per controlli su aree soggette a rilevanti modifiche organizzative e procedurali, oppure per controlli nelle aree nelle quali sia percepito come più probabile il pericolo di comportamenti non in linea con la politica aziendale e le procedure interne.

Tale verifica è altresì obbligatoria laddove sia emersa una '*non conformità*'. A seconda della gravità della stessa, nonché dell'idoneità delle soluzioni elaborate per il suo ridimensionamento, l'O.d.V. potrà decidere di prolungarne l'esame anche in successive riunioni / verifiche (sia programmate che a campione).

Al termine dell'analisi l'O.d.V. provvederà all'elaborazione dei risultati dell'attività di verifica, contenenti indicazioni sull'attuale livello di sicurezza del modello e sulla necessità di eventuali modifiche o integrazioni.

La documentazione dei risultati di tali controlli e l'eventuale presenza di pareri non conformi deve essere dettagliatamente documentata e firmata da parte del controllante e del soggetto destinatario del controllo.

In particolare, per quel che riguarda più specificamente la metodologia seguita, l'art. 6.2, lett. a) del D. Lgs. 231/01 indica come uno dei requisiti del Modello l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè l'individuazione di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01.

Coerentemente con tale indicazione è stata pertanto analizzata la realtà operativa della società Nalco Italiana nei settori aziendali in cui è possibile la commissione dei *reati ex 231*, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

In particolare sono previste:

- verifiche su singoli atti: periodicamente l'O.d.V. procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;
- verifiche dei processi: periodicamente l'O.d.V. procederà ad una verifica dell'efficacia dei Protocolli e degli altri strumenti organizzativi - anche attraverso il riesame delle situazioni analizzate - o ad una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale o, infine, ad una verifica sulle richieste o sulle segnalazioni pervenute.

Le verifiche dei processi verranno condotte mediante l'utilizzo di protocolli e schemi di verifica già esistenti e noti all'interno dell'Azienda, in quanto già ampiamente testati nel loro grado di efficienza e di analiticità.

9.2. I controlli dell'O.d.V. possono estendersi all'operato delle controparti contrattuali nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento dei compiti propri dell'O.d.V..

In tali casi l'O.d.V. potrà servirsi delle strutture presenti presso i partner contrattuali della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., la cui eventuale mancata collaborazione potrà essere valutata in relazione all'opportunità della prosecuzione dei rapporti in essere.

9.3. L'O.d.V., in base alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli Organi Aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

In particolare gli esiti delle verifiche condotte risultano da verbali redatti su supporto cartaceo progressivamente numerato e munito di vidimazione notarile, secondo quanto previsto al **Capitolo 3.3 "Attività di Reporting nei confronti degli organi sociali"**, del Modello cui il presente Regolamento è allegato.

Al termine di ogni verifica si procede con la verbalizzazione, nei modi anzi descritti, previa informale condivisione del verbale con i soggetti destinatari della verifica e le funzioni e/o riporti gerarchicamente sovraordinati.

9.4 Al termine di ogni anno di esercizio, l'O.d.V. redige un rendiconto dell'attività svolta, fornendo all'Organo Amministrativo un quadro completo sia in relazione alle azioni svolte, che a quelle in corso di svolgimento.

ARTICOLO 10) SCIoglimento DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1. L' O.d.V. è sciolto qualora venga meno la maggioranza dei suoi componenti o vi sia una comprovata evidenza di impossibilità di funzionamento dello stesso O.d.V..

L'Organo Amministrativo provvede al rinnovo dell'O.d.V..

ARTICOLO 11) MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

11.1. Eventuali modifiche al presente regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di determinazioni validamente adottate dall'Organo Amministrativo.

ARTICOLO 12) RETRIBUZIONE, SPESE E RIMBORSI

12.1. La retribuzione annuale spettante ai singoli membri dell'O.d.V. è definita nella determinazione di nomina; eventuali variazioni saranno concordate.

Ogni spesa relativa a rimborsi o ad anticipi di spesa a favore dei suoi componenti deve essere autorizzata dall'Organo Amministrativo.

Sono rimborsate solo le spese documentate in originale; le richieste di rimborso devono essere presentate o inviate alla sede dell'Amministrazione.

	Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 54 / 75
---	---	--	--------------------------

ALLEGATO II

CODICE DI COMPORTAMENTO

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 55 / 75</p>
---	--	---	---

ALLEGATO II - CODICE DI COMPORTAMENTO

1. PREMESSA

La Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., riconoscendo l'importanza della responsabilità etico - sociale e della correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, ha recepito il presente Codice di Comportamento all'interno del progetto di aggiornamento del Decreto Legislativo n.° 231 del 2001. Scopo dichiarato del presente documento è, quindi, l'individuazione in modo chiaro e trasparente dell'insieme dei valori cui la Società si ispira ai fini del raggiungimento del successo e dello sviluppo attuale e futuro.

All'interno del presente documento risulta, peraltro, interamente richiamato il Codice Etico ("*Ecolab - Codice di Condotta*"), recepito integralmente dalla Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. sin dal dicembre 2012 e disponibile nella versione tradotta in lingua italiana, per tutti i soggetti interessati, sul sito "*Inside.Ecolab.com*", contenente i fondamentali principi cui il Gruppo da sempre si ispira, di fonte *Corporate* e perciò validi all'interno di tutto il Gruppo. Tale documento da sempre ispira le attività e la politica aziendale del Gruppo verso il rispetto di elevati standard etici e deontologici.

Per tali ragioni è precisa volontà di Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. confermare, anche in questa sede, l'eticità dei comportamenti quale primario punto di riferimento nella determinazione delle proprie attività imprenditoriali e scelte gestionali.

La Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. richiede, pertanto, ai suoi dipendenti ed a tutti coloro che interagiscono o si trovino, a qualsiasi titolo, coinvolti nella sua azione di impresa il rispetto delle regole aziendali e dei principi sanciti sia nel presente Codice di Comportamento ed in quello di matrice infragruppo ritenendo che tale condizione sia imprescindibile per il corretto funzionamento, la reputazione e l'immagine della Società nonché per la stessa prosecuzione del rapporto con i singoli dipendenti, necessariamente improntato alla fiducia ed affidabilità.

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 56 / 75</p>
---	--	---	---

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE

I principi e le disposizioni del presente Codice di Comportamento sono da ritenersi vincolanti per l'Organo Amministrativo, ivi incluso l'Amministratore Delegato, il Management, i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali, anche di natura occasionale e/o temporanea, con la Società (di seguito collettivamente definiti "destinatari").

In particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione e lo stesso Amministratore Delegato si ispirano ai principi qui contemplati nel definire le strategie e gli obiettivi dell'Impresa, nell'individuare e realizzare i relativi investimenti e progetti, nonché in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione della Società.

Analogamente il Management aziendale promuove i suddetti principi nel dare esecuzione all'attività di direzione, sia con riferimento all'interno della Società, mirando - in tal caso - al rafforzamento della coesione e dello spirito di collaborazione reciproca, sia con riferimento ai soggetti terzi che entrano in contatto con la stessa Società.

I dipendenti, i collaboratori non subordinati, i partner in relazioni d'affari e quanti instaurano rapporti commerciali con la Società sono parimenti tenuti - in funzione della natura del rapporto intrattenuto - a conformare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice di Comportamento.

La Società si impegna a diffondere il Codice di Comportamento presso i destinatari e ad assicurare la piena e corretta comprensione dei principi e delle norme in esso contenuti mediante la predisposizione e l'attuazione di periodici piani di comunicazione.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono reputati idonei canali di diffusione della relativa documentazione:

- la consegna in formato cartaceo ovvero l'invio tramite posta elettronica ad una casella aziendale / privata, purché idonei a fornire prova dell'avvenuta ricezione;
- l'organizzazione di seminari e corsi formativi;
- l'affissione in luoghi comuni o la predisposizione di un idoneo luogo per la relativa consultazione comodamente raggiungibile;
- la creazione di un'apposita cartella sulla intranet aziendale;
- la scelta in ordine ad una o più delle seguenti modalità dovrà altresì essere comunicata con mezzi idonei a tutti i destinatari interessati.

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 57 / 75</p>
---	--	---	---

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di assicurare la piena applicazione del Codice in oggetto, la Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. istituisce un apposito Organismo di Vigilanza (O.d.V.) che, nell'ambito delle responsabilità previste dalle disposizioni legislative, ha il compito di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice di Comportamento da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- segnalare eventuali violazioni dei precetti in esso sanciti e proporre od applicare idonee misure sanzionatorie in relazione alle suddette violazioni;
- esprimere pareri vincolanti in relazione all'eventuale revisione delle politiche e procedure aziendali di maggior rilievo ai fini di una piena coerenza con il Codice di Comportamento;
- provvedere, ove necessario, alla revisione del Codice.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare il rispetto del suddetto Codice, potrà avvalersi della collaborazione di ciascuna Funzione aziendale. A tal proposito l'Organismo di Vigilanza dispone di un proprio *budget* e di ampia autonomia, in quanto riferisce direttamente ed esclusivamente all'Amministratore Delegato e, nei casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Eventuali violazioni dovranno essere segnalate dalle competenti Funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza.

Ogni violazione o sospetta violazione del Codice di Comportamento, inoltre, potrà essere segnalata direttamente dai destinatari - tramite appositi canali di comunicazione - all'Organismo di Vigilanza medesimo, secondo quanto specificamente previsto nell'apposito "Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza".

In caso di accertata violazione dei principi contenuti nel presente Codice di Comportamento o nel richiamato Codice di Condotta di Gruppo ("Ecolab - *Codice di Condotta*") da parte di dipendenti o collaboratori della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., l'Organismo di Vigilanza riporta all'Amministratore Delegato e, nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione, le idonee azioni correttive, suggerendo eventualmente azioni per il miglioramento del sistema di controllo interno.

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 58 / 75</p>
---	--	---	---

4. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

4.1 PRINCIPI FONDAMENTALI

Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. considera quali principi fondamentali ed imprescindibili cui uniformare l'attività di gestione aziendale ai fini del raggiungimento dei propri obiettivi:

- il rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti nei paesi nei quali la stessa Società opera;
- il rispetto delle disposizioni contenute nello statuto della Società;
- il rispetto di tutte le procedure aziendali operative definite della Direzione;
- il rispetto dei principi di generale applicazione all'intero Gruppo aziendale internazionale Ecolab e contenuti nel Codice di Condotta Ecolab adottato in Nalco sin dal dicembre 2012 ("*Ecolab - Codice di Condotta*");
- l'onestà, la lealtà, la correttezza e la buona fede nei rapporti con Soci, Amministratori, Dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner di affari e rappresentanti di organizzazioni e istituzioni e, più in generale, con tutti coloro i cui interessi sono influenzati in modo diretto o indiretto dalle attività di Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.;
- la trasparenza e l'affidabilità, impegnandosi ad informare, in modo chiaro e trasparente, tutti i soggetti portatori di interessi legittimi sulla propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni all'uopo demandate;
- l'eguaglianza e l'imparzialità, favorendo l'integrazione e l'uguaglianza delle persone indipendentemente da età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose;
- il rispetto della integrità fisica e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 59 / 75</p>
---	--	---	---

4.2 OBIETTIVITÀ E IMPARZIALITÀ

Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. si adopera per rendere trasparenti le condizioni di indipendenza ed obiettività dei soggetti coinvolti nelle transazioni, al fine di prevenire e svelare eventuali conflitti di interesse con la Società stessa.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, identificano ipotesi di conflitto di interessi:

- la cointeressenza, in forma palese od occulta, del dipendente in attività di fornitori, clienti o concorrenti;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali, etc.) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'Azienda;
- la strumentalizzazione della propria posizione organizzativa per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'Azienda;
- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e, comunque, in contrasto con gli interessi dell'Azienda.

	<p style="text-align: center;">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p style="text-align: center;">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p style="text-align: center;">Pagina 60 / 75</p>
---	---	--	--

4.3 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. garantisce il trattamento delle informazioni in proprio possesso nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* dei soggetti interessati e della normativa in materia di dati personali. In particolare, in ossequio al principio della riservatezza ed alla luce delle peculiarità della propria attività sociale, il Gruppo Ecolab ha dettato norme specifiche rinvenibili nei seguenti documenti aziendali:

- Codice di Condotta Ecolab ("Ecolab – Codice di Condotta) nella versione da ultimo aggiornata (pag. 33 e ss., nel capitolo intitolato "Proteggere e utilizzare correttamente le Risorse e i Beni Ecolab" ; pag. 36 e ss., nel capitolo "Garantire la Privacy e la Sicurezza dei dati");
- Documenti Privacy di matrice infragruppo quali
 - a) "Politiche Ecolab sui sistemi elettronici di comunicazione";
 - b) "Politiche Ecolab sui social media";
 - c) "Politiche aziendali sulla IT (Information Thecnology)";
 - d) "Documento Programmatico per la Sicurezza 2015".

Inoltre la Nalco Manufacturing opera in conformità al Sistema Privacy (D.Lgs 196/03).

Nalco Italiana Italiana Manufacturing S.r.l. a tal riguardo, richiede ad ogni dipendente delle sue Società di:

- acquisire e trattare esclusivamente i dati necessari e direttamente connessi all'espletamento delle proprie funzioni lavorative;
- conservare i suddetti dati in modo tale da garantire che terzi estranei non possano avervi accesso;
- comunicare e divulgare i medesimi dati esclusivamente nell'ambito delle procedure definite ovvero a seguito di autorizzazione dell'Ufficio preposto alla suddetta funzione;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure e/o in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. infine, ricorda ai dipendenti e collaboratori della sua Società che è proibito divulgare, senza giustificato motivo, le informazioni proprie o riguardanti terzi clienti e / o fornitori, potendo altrimenti integrarsi i reati societari previsti dalla normativa vigente (c.d. *insider trading, tipping*).

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 61 / 75</p>
---	--	---	---

5. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Le transazioni e le operazioni effettuate devono essere eseguite nel rispetto del principio della competenza e dei principi contabili nazionali ed internazionali applicabili ed essere sempre registrate, in modo tale da assicurare l'accuratezza, la completezza e la validità dei dati.

La verifica del processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione delle suddette transazioni ed operazioni deve, altresì, essere sempre possibile.

Deve sussistere, inoltre, un adeguato supporto documentale, per consentire di procedere in ogni momento alla realizzazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

6. CORPORATE GOVERNANCE

Il sistema di *Corporate Governance* adottato dal Gruppo Ecolab e, pertanto, riflesso anche all'interno della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., conformemente a quanto previsto dalla legge, si propone di:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- individuare, monitorare e minimizzare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei soggetti portatori di legittimi interessi nei confronti della Società e delle attività da questa svolte;
- rispondere alle aspettative legittime dei Soci;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e di altri terzi eventualmente coinvolti;
- garantire una gestione ottimale dei rischi e la prevenzione di qualsivoglia conflitto di interessi tra il *Management* aziendale e la Proprietà.

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 62 / 75</p>
---	--	---	---

7. CENTRALITÀ E PROMOZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane rivestono un ruolo centrale nello sviluppo delle Società e nello svolgimento delle loro attività d'impresa, pertanto, è convinzione della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. che sia necessario instaurare e mantenere relazioni con il Personale basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

In tale prospettiva garantisce una gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla una piena valorizzazione, sviluppo e crescita professionale degli stessi.

La Società si impegna, altresì, a preservare la salute e la sicurezza dei propri Dipendenti e Collaboratori attraverso la diffusione di una cultura della sicurezza, lo sviluppo della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte di tutti.

Tutto ciò risulta in linea con quanto già realizzato per mezzo delle vigenti procedure gestite dalla competente Funzione e con l'ausilio dei consulenti tecnici esterni esperti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Ad ogni dipendente della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., come del pari di ogni altra consociata del Gruppo Ecolab operante comunque in nome, per conto e nell'interesse della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., ovvero ad ogni collaboratore esterno è inoltre fatto obbligo di:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, in modo tale da mantenerne il più a lungo possibile l'efficienza e, comunque, in maniera conforme alla promozione degli interessi dell'Azienda;
- agire nello svolgimento delle attività lavorative di propria competenza, nel rispetto delle procedure aziendali operative definite dalla Direzione aziendale;
- assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare omaggi od altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia ed a darne immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico / riporto funzionale;
- mantenere all'interno della Società le conoscenze ed il know-how tecnologico, finanziario, legale, amministrativo etc. acquisito durante lo svolgimento delle proprie funzioni.
- non svolgere attività che per natura, oggetto od ubicazione possano essere considerate in contrasto o concorrenziali con quelle svolte da Nalco Italiana Manufacturing S.r.l..

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 63 / 75</p>
---	--	---	---

8. RAPPORTI CON I TERZI

La Società si impegna a garantire che il comportamento tenuto dai propri Dipendenti nei confronti della clientela sia sempre improntato alla disponibilità, al rispetto reciproco ed alla cortesia e, comunque, volto ad instaurare un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I dipendenti ed i collaboratori di Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. sono tenuti, nell'instaurare rapporti con clienti terzi, a valutare la rispondenza degli stessi ai requisiti di tipo qualitativo previsti dalle direttive interne ed a non instaurare rapporti di alcun genere con soggetti considerati non desiderabili dalla Società ed individuati attraverso apposite procedure e comunicazioni interne.

Nei rapporti con i propri fornitori persegue, nei propri processi di acquisto, la ricerca del massimo vantaggio competitivo; in tale ottica, si impegna a garantire ad ogni fornitore pari opportunità ed un trattamento leale ed imparziale.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono pertanto effettuate sulla base delle vigenti procedure, ispirate a criteri oggettivi quali: la qualità, il prezzo e la capacità di fornire e garantire servizi di livello di standard elevato.

A tal proposito, pertanto, Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. vieta ai propri dipendenti di:

- ricevere corrispettivi di alcun genere e forma 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, a ciò non autorizzati dalla Società, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Analogo divieto ricorre in capo a tutti i referenti di Funzioni allocate su altre consociate laddove operino in nome, per conto e nell'interesse della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l..

I regali offerti, al pari di quelli ricevuti, che non rientrano nelle normali consuetudini, devono essere documentati in modo adeguato e comunicati al Responsabile del Personale e segnalate all'Organismo di Vigilanza.

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 64 / 75</p>
---	--	---	---

9. TRASPARENZA E LEGALITÀ NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Società, conscia dell'importanza che gli impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche siano assunti nel rigoroso rispetto della normativa di legge e della regolamentazione vigente, al fine di valorizzare e mantenere la propria integrità e reputazione, riserva in via esclusiva lo svolgimento della suddetta attività alle Funzioni aziendali preposte ed autorizzate e stabilisce l'obbligo di raccogliere e conservare la documentazione relativa a qualsivoglia contatto con la Pubblica Amministrazione.

Pertanto, è fatto divieto ai Dipendenti, Rappresentanti o Collaboratori della Società, ovvero di altra consociata che operi in nome, per conto e nell'interesse della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., di promettere ovvero offrire a pubblici ufficiali, ad incaricati di Pubblico Servizio, a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, denaro beni o - più in generale - utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio con lo scopo di promuovere e favorire gli interessi propri e/o della Società o di ottenere l'esecuzione di atti contrari ai doveri del loro ufficio.

In generale è vietata qualsiasi attività, anche tramite interposta persona, diretta ad influenzare l'indipendenza di giudizio o assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.

In tale ottica la Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. ammette la corresponsione, autorizzata e adeguatamente documentata, di omaggi, atti di cortesia commerciale o benefici in qualsivoglia forma (ad esempio liberalità) purché di modico valore e, comunque, di natura tale da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere in nessun caso interpretata da un osservatore terzo ed imparziale come volta al conseguimento di vantaggi e favori in modo improprio.

Di contro, i Dipendenti devono astenersi dall'accettare, direttamente od indirettamente, benefici di alcun genere da parte di pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche; eventuali proposte di tal genere devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 65 / 75</p>
---	--	---	---

10. TUTELA DELL'AMBIENTE

La Società si impegna affinché lo svolgimento della propria attività avvenga sempre nel pieno rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle disposizioni di legge ed alla normativa nazionale ed internazionale vigente.

La Nalco Italiana Manufacturing S.r.l., infatti, adotta strategie e procedure di gestione operativa improntate ai principi della sostenibilità ecologica di tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

	<p align="center">Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 66 / 75</p>
---	--	---	---

11. SISTEMA DISCIPLINARE

L'osservanza delle norme del Codice di Comportamento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile "Diligenza del prestatore di lavoro".

Pertanto ogni violazione delle norme del presente Codice di Comportamento e più in generale ogni violazione dei principi contenuti nel Codice Etico Ecolab ("Ecolab Codice di Condotta" adottato dalla Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. sin dal dicembre 2012) da parte di Lavoratori Dipendenti dell'Azienda e/o dei Dirigenti della stessa, potranno costituire:

- inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro od illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e con conseguente obbligo di risarcimento dei danni eventualmente dalle stesse derivanti;
- inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

La Società garantisce che le sanzioni previste ed eventualmente irrogate a fronte delle suddette violazioni saranno in ogni caso improntate al rispetto dei principi di proporzionalità, coerenza, imparzialità ed uniformità, e saranno assunte in conformità alle vigenti disposizioni normative in materia di diritto del lavoro.

Le violazioni della norme previste nel presente Codice comportano l'applicazione delle sanzioni contenute nello specifico Sistema Disciplinare (**Allegato III** al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo).

Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 67 / 75
---	--	--------------------------

ALLEGATO III

SISTEMA DISCIPLINARE

Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 68 / 75
---	--	--------------------------

ALLEGATO III – SISTEMA DISCIPLINARE

1. SISTEMA DISCIPLINARE. PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo 231/01, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Pertanto costituisce elemento determinante nella costruzione del Modello l'adozione di uno specifico codice disciplinare recante un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma, nonché dei protocolli / procedure previsti dal Decreto e posti alla base del Modello "esimente" adottato. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con la Società e di conseguenza devono comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico Ecolab ("*Ecolab Codice di Condotta*" adottato dalla Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. sin dal dicembre 2012), e delle misure previste dal Modello, da parte di Lavoratori Dipendenti dell'Azienda e/o dei Dirigenti della stessa, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 69 / 75
---	--	--------------------------

2. SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE

2.1 Presupposti

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

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

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

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

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

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

Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 70 / 75
---	--	--------------------------

3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

3.1 Principi Generali

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il lavoratore debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il presente sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

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

Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 71 / 75
---	--	--------------------------

3.2 Regole Attuative

In particolare Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. nel comminare sanzioni per il proprio Personale non dirigente si attiene ai seguenti criteri:

- 1) il comportamento del lavoratore dipendente tenuto in violazione delle regole previste dal *Modello 231* e dal Codice Etico Ecolab ("*Ecolab Codice di Condotta*" adottato dalla Società sin dal dicembre 2012), cui lo stesso rinvia, è definito illecito disciplinare;
- 2) le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei Dipendenti, oltre che mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti, anche mediante appositi corsi formativi ogni volta che se ne manifesti l'occorrenza;
- 3) le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti Lavoratori Dipendenti che rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale sono quelle di cui al vigente CCNL per i dipendenti della Società e nel rispetto delle procedure e normative;
- 4) le categorie di fatti o atti sanzionabili sono quelli specificamente indicati nel presente Modello, nel genus "*Occasioni di Reato*". Tali categorie descrivono i comportamenti da sanzionare in funzione del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni saranno graduate a seconda della loro gravità;
- 5) il Lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal *Modello 231*, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) richiamo verbale;
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - e) licenziamento.
- 6) Nella valutazione del comportamento posto in essere in contrasto con le succitate regole la Società prende in considerazione altresì:
 - l'intenzionalità del comportamento od il grado di negligenza, imprudenza, imperizia in relazione alla prevedibilità dell'evento;
 - il comportamento complessivo tenuto dal Lavoratore, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
 - le mansioni proprie del Lavoratore;
 - altre eventuali circostanze che accompagnano la violazione.
- 7) Il Lavoratore che violi gli esistenti protocolli / procedure aziendali, anche redatti ai sensi del D.Lgs. 231/01, incombe nel provvedimento di richiamo scritto.

Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 72 / 75
---	--	--------------------------

- 8) Il Lavoratore che, essendo già stato richiamato, persista nella violazione di cui sopra e continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, incorre nel provvedimento della sanzione pecuniaria. La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di tre ore di retribuzione base da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà.
- 9) Il Lavoratore il quale, nello svolgimento delle proprie mansioni e violando i protocolli / procedure previsti dal presente Modello, danneggi la Società o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei propri beni, è sospeso dal servizio e dalla retribuzione. Nel medesimo provvedimento incorre il Lavoratore che, già destinatario di una multa, persista nella violazione o continui ad adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- 10) Il Lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.
- 11) Il Lavoratore che, operando nelle aree / attività individuate nel Modello come "*a rischio*", adotti un comportamento palesemente in violazione con le prescrizioni del Modello, tale da comportare sanzioni ex D.Lgs. 231/01 direttamente a carico della Società, incorre nel provvedimento del licenziamento. Resta ferma, ove ricorra, la sua responsabilità di carattere penale.
- La gravità della sanzione (licenziamento) è collegata alla gravità del pregiudizio per l'Azienda e comporta il venir meno della fiducia da parte della Società nei confronti del Lavoratore.
- Il medesimo provvedimento (licenziamento) è previsto per il Lavoratore che, già sospeso dal servizio e dalla retribuzione, persista nelle violazioni già sanzionate o continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

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

Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 73 / 75
---	--	--------------------------

3.3 Sanzioni per il personale dirigente

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, dei protocolli / procedure aziendali previsti dal *Modello 231* o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL che si applica alla controparte.

In presenza di Dirigenti legati alla Società da contratti di consulenza, di collaborazione o altra qualsivoglia veste giuridica, si osservano le misure di cui al successivo Paragrafo 3.5.

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

Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 74 / 75
---	--	--------------------------

3.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza che riscontri la violazione, da parte di membri dell'Organo Amministrativo della Società, di disposizioni di legge o del Modello ovvero del Codice Etico Ecolab ("Ecolab Codice di Condotta" adottato in Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. sin dal dicembre 2012) ne informa i restanti membri. Questi provvedono ad assumere le opportune iniziative.

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

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

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

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

Modello 231 Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 75 / 75
---	--	--------------------------

3.5 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

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

A tal fine saranno inserite apposite clausole anche in ogni futuro contratto.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.