



We create chemistry



SINTESI
DEL
MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'Art. n. 6, 3° comma, del **Decreto Legislativo n. 231 del 2001**

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

Sommario

Area applicativa del Modello Organizzativo.....	3
Definizioni.....	3
Informazioni	3
La Società.....	4
Rapporti con le Società del Gruppo	4
1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231	5
1.1. Responsabilità degli Enti.....	5
1.2. Tipologie di reato	6
1.3. Criteri di imputazione dei Reati Presupposto all'Ente.....	7
1.4. Valutazione in sede Giudiziaria e sanzioni	8
2. Il Modello.....	9
2.1. Destinatari del Modello	10
2.2. Attuazione del Modello	10
2.3. Sistema disciplinare del Modello	11
3. Organismo di Vigilanza.....	12
4. Il sistema di compliance 231 di Chemetall.....	12
4.1. Adozione del Modello	12
4.2. Finalità del Modello	13
4.3. Modello e Codice Etico	14
4.4. Sanzioni e misure disciplinari	14
4.5. Comunicazione e formazione.....	15
4.6. Modifiche e aggiornamento del Modello	15
4.7. Reati collegabili alle attività delle Società	16
4.7.1 Risk Assessment.....	16
4.7.2 Indicazioni metodologiche	17
4.8 Applicabilità	17
4.9 Parte speciale.....	17
4.10 Segnalazioni	18

Area applicativa del Modello Organizzativo

Il presente documento è una **sintesi** del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, predisposto ed applicato ai sensi dell'art. 6, comma I, lettera e) del D. Lgs. 231/01, e frutto dell'analisi dei rischi delle attività svolte dalle seguenti Società:

- Chemetall S.r.l.
- Chemetall Italia S.r.l.
- Kendell S.r.l.

Definizioni

- *Decreto*: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- *Società*: Chemetall;
- *Modello*: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- *Reati*: i reati previsti dal Decreto 231 del 2001 – vedere elenco reati;
- *Destinatari del Modello*: i soggetti individuati al paragrafo 2.1 del presente Modello, che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste;
- *Organismo di Vigilanza (O.d.V.)*: l'organismo previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e descritto al paragrafo 3 del presente Modello;
- *Datore di lavoro*: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008).

Informazioni

Contattare ufficio personale.

Documenti collegati

- Codice di Condotta di Gruppo 2020 (BASF)
- Politiche di Governance e Procedure collegate: Politica sulla Salute e Sicurezza (SHE Policy), Politica Ambientale, Politica della Qualità, Politica della Prevenzione degli incendi rilevanti (RIR)
- Elenco reati

La Società

Chemetall è un insieme di tre società (Chemetall S.r.l. – Chemetall Italia S.r.l. – Kendell S.r.l.) che produce prodotti chimici per l'industria con particolare riferimento a settori ad alta tecnologia come quello aerospaziale e automobilistico.

È presente con un unico insediamento produttivo a Giussano. Occupa circa 80 dipendenti.

È un'impresa a rischio rilevante.

Chemetall S.r.l. è la società del gruppo che gestisce i servizi amministrativi e di gestione, ha socio unico e controlla al 100% le altre due società.

La governance è affidata ad un Consiglio di amministrazione, è presente il Collegio sindacale e Società di revisione, adotta il Modello 231 dal 2013.

La Società ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale che, dal Novembre 2005, è certificato secondo la norma **ISO 14001**. Inoltre, ha certificato lo stabilimento di Giussano, dal 1994, secondo la norma **ISO 9001**, da Febbraio 2004 secondo la norma **IATF 16949**, necessaria per essere fornitori del settore automotive e che prevede requisiti di qualità particolarmente severi; dal Febbraio 2012 secondo la norma **OHSAS 18001**.

Rapporti con le Società del Gruppo

Le società Chemetall sono controllate dal Gruppo internazionale BASF.

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto 231/2001 (il Decreto) recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*” ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito. Tale decreto introduce dunque e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, costituisce una assoluta novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

1.1. Responsabilità degli Enti

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa desumere che l’autore del reato abbia agito nell’ambito delle attività svolte per l’ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell’ente una responsabilità diretta di quest’ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l’ente, che prescindendo da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La **responsabilità dell’ente** sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell’ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l’ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l’ente nella commissione del reato.

L’ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero e l’Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l’autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall’ammnistia.

La responsabilità dell’ente, in ogni caso, si aggiunge **e non sostituisce** quella della persona fisica autrice del reato.

In forza dell’art. 4 del Decreto, l’ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all’estero. Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all’estero.

La responsabilità dell’ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l’ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l’ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell’ambito dello svolgimento delle sue

attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria, nelle sue successive integrazioni, nonché le leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, indica agli artt. 24 e seguenti i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente. Il limite alla applicabilità del D.Lgs. 231/2001 ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

1.2. Tipologie di reato

Quanto alla **tipologia dei reati** cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella Legge delega (L. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella Legge n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle indicate, nella Sezione III, dagli artt. 24 e seguenti e 25 e seguenti, evidenziando nella relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2011, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati.

L'enumerazione dei reati è stata infatti ampliata successivamente a quella all'originaria contenuta nel Decreto. Di seguito si riporta l'elenco inclusivo delle ultime estensioni legislative intervenute.

Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.

Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata.

Art. 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione.

Art. 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

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

Art. 25-ter - Reati Societari.

Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Art. 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale.

Art. 25-sexies - Abusi di mercato.

Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.

Art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

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

Art. 25-undecies - Reati ambientali.

Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Art. 25 - terdecies - Razzismo e xenofobia

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

Art. 25 quinquiesdecies - Reati tributari

Art. 25-*sexiesdecies* – Delitti di contrabbando.

Art. 26 - Delitti tentati.

Non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti per la Società, bensì soltanto quelli indicati nella parte speciale del presente Modello.

1.3. Criteri di imputazione dei Reati Presupposto all'Ente

Se è commesso uno dei reati-presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato appartenente ad una di queste due categorie:

- *soggetti in «posizione apicale»*: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza; Amministratori, Direttori generali nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente; Rappresentanti Legali a qualsiasi titolo; Preposti a sedi secondarie; Amministratori di Divisioni; in sostanza tutti coloro che hanno potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- *soggetti «subordinati»*, tutti coloro che si trovano in rapporto di subordinazione; Soggetti che eseguono nell'interesse dell'Ente le decisioni intraprese dal vertice; Lavoratori dipendenti; Collaboratori; Agenti; Parasubordinati; Distributori; Fornitori; Consulenti; Soggetti non appartenenti al personale dell'Ente ai quali è stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. È evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato.

Il secondo criterio oggettivo è l'interesse o vantaggio dell'Ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della società, ovvero la società deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- interesse: inteso come finalizzazione della condotta all'utilità della Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito;
- vantaggio: quando sussiste la concreta acquisizione di una utilità per la società, intesa come risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il reato trovi ragione nell'interesse della società. Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi della società, senza procurarle un immediato beneficio economico. Si osserva che il concetto di interesse può essere esteso quando il reato è commesso da soggetti qualificati di altra società appartenente al *gruppo*. Il reato commesso nell'interesse dell'intero Gruppo può essere qualificato come commesso anche nell'interesse della Società. In tale ottica, la Società ritiene opportuno che tutte le società appartenenti al gruppo si dotino di un proprio Modello. Il presente Modello contiene inoltre disposizioni specifiche per regolare, ai fini della disciplina del Decreto, le prestazioni di servizio tra società appartenenti al Gruppo.

La Società non è responsabile se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore.

Si configura una attenuazione della pena qualora la persona fisica abbia agito nel prevalente interesse proprio o di terzi ovvero se l'Ente non ha ricavato alcun vantaggio o ha ricavato un vantaggio minimo.

Secondo quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001, la responsabilità aziendale è evitabile e non punibile se viene provato che:

- è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire il reato che si è verificato;
- è stato costituito un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello adottato;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione.

Il reato non è rimproverabile all'Ente se l'Ente dimostra che, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; che l'Organismo di Vigilanza ha vigilato sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e ne ha curato l'aggiornamento.

La Società è colpevole solo se ha voluto o agevolato la commissione del reato e risponde del reato solo in caso di mancata adozione e mancato rispetto di standard doverosi attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività politica di impresa carente, per deficit strutturali dell'organizzazione aziendale e per mancata prevenzione del rischio / reato.

Il Modello opera quale causa di non punibilità dell'ente sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, il Decreto è più rigoroso e lascia meno possibilità di difesa se il reato è stato commesso da un soggetto apicale.

L'ente deve anche dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa di organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4. Valutazione in sede Giudiziaria e sanzioni

La Legge richiede alla Società di adottare tutte le misure possibili usando tutta la diligenza possibile, tuttavia per la Società non è sempre possibile eliminare a priori tutte le situazioni di rischio di reato, ne consegue che la commissione di un reato non comporta di per sé l'inefficacia di un modello.

La valutazione in sede Giudiziaria riguarderà:

- la commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale o di un subordinato;
- interesse o vantaggio della Società;
- efficacia del Modello nel prevenire il reato in contestazione;
- implementazione del Modello: protocolli di prevenzione e procedure operative;
- controllo sul Modello: Organismo di Vigilanza;
- motivo dell'inefficacia del Modello.

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

1) La sanzione pecuniaria

Si applica sempre in caso di condanna. L'entità della sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote» e dipende della gravità del fatto, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di altri illeciti. L'importo è determinato dal giudice in base alle condizioni economiche e patrimoniali della società allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

2) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, 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 e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Non si applicano sempre, possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo se sussiste uno dei due seguenti presupposti:

- profitto di elevata entità;
- precedente illecito e dunque reiterazione di illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, normalmente temporanee, per una durata compresa tra tre mesi e due anni, oppure in via definitiva nei casi espressamente previsti di particolare gravità.

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

Non si applicano in caso di ravvedimento operoso post reato.

3) La confisca

Sempre disposta se vi è condanna.

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

4) La pubblicazione della sentenza di condanna

Disposta a discrezione del Giudice nei casi di applicazione di una Sentenza interdittiva.

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha sede.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

2. Il Modello

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa, nonché gli strumenti di controllo. Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e del tipo di attività che essa svolge. Le regole e le condotte previste dal presente Modello servono, innanzitutto, a garantire che l'attività svolta dalla Società rispetti la Legge ed il Codice Etico. Queste regole devono consentire alla Società di scoprire se ci sono delle situazioni

rischiose, ovvero favorevoli alla commissione di un reato rilevanti per il Decreto. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve poterle eliminare attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

In merito all'efficacia di un modello organizzativo, il Decreto prevede che esso abbia il seguente **contenuto minimo**:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

2.1. Destinatari del Modello

Il Modello si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai dipendenti della Società, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- c) a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali, ad esempio, *promoter*, agenti o consulenti);
- e) a coloro che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla Società da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (quali, ad esempio, *partner in joint venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business).

L'Organismo di Vigilanza, sentiti il Consigliere Delegato, il Responsabile Risorse Umane e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, determina le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare il Modello, in ragione della natura dell'attività svolta.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

2.2. Attuazione del Modello

Con riferimento all'**efficace attuazione del Modello**, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Esso viene portato a conoscenza di tutto il personale attraverso i mezzi e le forme ritenuti più idonei: per esempio strumenti informatici, seminari, formazione del personale.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione affinché adotti le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

2.3. Sistema disciplinare del Modello

Al fine di una corretta applicazione, il Legislatore ha stabilito che il Modello non possa prescindere da un **sistema disciplinare** efficace.

Il Modello, infatti, costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve attenersi scrupolosamente e la cui inosservanza deve comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari applicati in conformità a quanto stabilito dal CCNL applicabile e dallo Statuto dei lavoratori.

Le specifiche fattispecie sanzionatorie (comportamenti attivi od omissivi per i quali sono previste sanzioni) derivanti dal mancato rispetto del Modello, esposte di seguito, sono incluse nel Regolamento Aziendale consegnato al personale all'inizio del rapporto di lavoro).

Il sistema sanzionatorio del Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. Valutata la violazione, l'O.d.V. informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;

- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'O.d.V.;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

3. Organismo di Vigilanza

In attuazione del Decreto, è istituito dalla Società un Organismo di Vigilanza dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni, con i poteri ed i compiti definiti dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001.

All'**Organismo di Vigilanza** è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità dell'attività agli standard e alle procedure definite nel Modello. In particolare, il Decreto assegna all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della Società;
- efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza, nella prima seduta utile successiva alla nomina, si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione.

Tutti coloro che sono tenuti all'osservanza del presente Modello sono obbligati a segnalare in tempo all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni da essi riscontrate. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a relazionare all'Organo Amministrativo sui casi di inosservanza del Modello rilevati.

4. Il sistema di compliance 231 di Chemetall

4.1. Adozione del Modello

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello idoneo a prevenire reati in genere richiamati dal Decreto e successive modificazioni. Il Modello è ispirato, tra gli altri, al Codice Etico BASF, alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborate da Confindustria nel documento aggiornato al marzo 2014, approvato dal Ministero della Giustizia, ed a quelle elaborate da Federchimica del Dicembre 2008.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare, sono stati oggetto di analisi: la storia della Società, il contesto societario, la struttura del Gruppo, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizi che regolano i rapporti infragruppo, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Al fine della predisposizione del presente Modello, la Società ha provveduto inoltre:

- all'individuazione delle attività sensibili in cui possono incorrere situazioni a rischio e nelle quali esiste la possibilità che si verifichino i reati presupposto indicati nel Decreto, attraverso: la ricognizione delle attività svolte dalla società, tramite interviste con i responsabili delle aree e/o funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'identificazione delle procedure di controllo già esistenti, attraverso: interviste con i responsabili delle aree e/o funzioni aziendali, integrate con questionari di autovalutazione;
- all'identificazione di principi e regole di prevenzione: alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi, i protocolli e le regole di prevenzione nonché le procedure operative e di condotta da attuare, al fine di prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. La Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

I risultati dell'analisi sopra descritta, ivi comprese le osservazioni che hanno consentito alla Società di individuare protocolli specifici per specifiche aree a rischio, costituiscono presupposto e parte integrante del Modello. Inoltre, per quanto concerne la possibile commissione di reati contro la persona (art. 25-septies del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alla normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica, tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

4.2. Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di *Corporate Governance* già esistenti.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione dei reati contemplati dal Decreto. Il Modello si integra con il sistema dei controlli e di *Corporate Governance* già esistente presso la Società e si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone altresì le seguenti finalità:

- un'adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati;
- la diffusione di una cultura d'impresa improntata alla legalità: la Società, infatti, condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- la diffusione di una cultura del controllo;
- un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- misure idonee a eliminare tempestivamente, nei limiti del possibile, eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati.

4.3. Modello e Codice Etico

La Società ha adottato il Codice di Condotta ed Etica Aziendale dalla Capogruppo BASF, l'ultima versione è stata distribuita ed è presente sul web.

Il Codice Etico è strumento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello. Ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il Codice Etico indica i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società e le società appartenenti al Gruppo nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello.

4.4. Sanzioni e misure disciplinari

Le trasgressioni del Modello e delle sue procedure di attuazione sono accertate e sanzionate ai sensi di legge e secondo le specifiche norme del CCNL applicato per il personale dipendente.

Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

La violazione del Modello che abbia comportato l'iscrizione del dipendente o della Società nei registri degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce infrazione con carattere di particolare gravità, ai sensi e per gli effetti di cui alle specifiche norme del CCNL applicato per il personale dipendente.

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, ove esistente, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Società:

- a) richiamo formale scritto;

- b) sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- c) revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da invocare la giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incumbenti previsti dalla legge.

Per i soggetti esterni o le controparti contrattuali destinatarie del Modello, secondo quanto previsto dal paragrafo 2.1, l'Organismo di Vigilanza, sentiti il Responsabile Risorse Umane e Formazione e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, stabilisce altresì per ciascuna tipologia di rapporto le misure sanzionatorie applicabili nei casi di violazione delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, nonché individua le modalità di applicazione delle stesse.

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di questi soggetti, l'Organismo di Vigilanza informa mediante relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale, sentito l'Amministratore Delegato, il Responsabile Risorse Umane e Formazione e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione. Nei confronti dei destinatari del Modello appartenenti a questa categoria si applicano le misure sanzionatorie predeterminate ai sensi del punto precedente.

4.5. Comunicazione e formazione

La Società si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

Il Modello è comunicato a cura del Responsabile Risorse Umane e Formazione, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L'O.d.V. determina, sentiti il Consigliere Delegato e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società destinatari del Modello.

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti e dei membri degli organi sociali della Società. La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Amministratore Delegato e dal Responsabile Risorse Umane e Formazione, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza

4.6. Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente della Società, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

4.7. Reati collegabili alle attività delle Società

4.7.1 Risk Assessment

a) Introduzione sull'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi è stata attuata attraverso un processo completo che comprende le seguenti fasi:

- individuazione dei pericoli;
- valutazione del rischio;
- decisione della direzione in merito al livello di rischio ritenuto non tollerabile/non accettabile.

L'attività di analisi è stata svolta attraverso la metodologia dell'Audit per i seguenti motivi:

- ripetibilità dei risultati;
- facilità di aggiornamento del tempo;
- diffusione di tale metodologia e sua accettazione.

Di seguito viene esposta la tabella adottata per la valutazione dei livelli di rischio:

Probabilità/ danno	Alto Oltre 100K euro	Medio minore 100K euro	Basso Minore 10.000 euro	Fattori complementari	Trend
Alta Tre eventi nei 3Y	A Inaccettabile Alto	C Inaccettabile Alto	G Critico Medio	1. Clima etico di settore 2. Attenzione della direzione al progetto 3. Pressione sul management e politiche dei target/incentivi 4. Integrità del personale	Più (+) maggiori controlli e modifiche legislative restrittive;
Media Due eventi nei 3Y	B Inaccettabile Alto	E Critico Medio	H Accettabile Basso	5. Entità e importanza delle transazioni 6. Condizioni economiche dell'ente (difficoltà a far fronte agli impegni) 7. Competitività dell'ente e contesto operativo (leggi e regolamenti)	meno (-) modifiche legislative favorevoli; stabile (=) nessun cambiamento significativo prevedibile.
Bassa Un evento nei 3Y	F Critico Medio	L Accettabile Basso	I Accettabile Basso	8. Adeguatezza ed efficacia dei controlli 9. Conoscenza delle leggi 10. Azioni correttive già intraprese	

Legenda:

Sintesi Modello 231 – Edizione Maggio 2021

Documento uso interno

- i termini accettabile e tollerabile sono considerati sinonimi (per uniformità di terminologia della normativa tecnica citata);
- Y: anni – K:1000;
- Danno: significa costi totali per la struttura (richieste di terzi, costi di gestione del contenzioso, costi interni e reputazionali).

Correzioni al modello di analisi (essendo anche qualitativo):

- rischio basso (accettabile/tollerabile): almeno formazione;
- rischio medio (critico): procedura scritta e monitoraggi;
- rischio alto (inaccettabile): azioni puntuali ed immediate.

Definizione di “*rischio accettabile*”: viene considerato “rischio accettabile” quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere.

La soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

4.7.2 Indicazioni metodologiche

- Per aree di rischio si intendono aree dove potenzialmente si possono avere situazioni ipotizzabili come reati. Non significa che durante le verifiche effettuate si sono avuti problemi o evidenze della presenza di comportamenti non corretti.
- Le valutazioni, sia a livello generale sia a livello specifico per processo, sono basate sull’ipotesi che i controlli e le procedure in essere siano applicati in modo corretto; esse inoltre considerano che le informazioni fornite dal personale siano veritiere ed attendibili.

4.8 Applicabilità

Alla luce dell’analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, si considerano rilevanti unicamente i reati presupposto di cui agli artt. 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico) e 25 (Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione), art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati), 24-ter (Delitti di criminalità organizzata), 25-bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), 25-bis.1 (Delitti contro l’industria e il commercio), 25-ter (Reati societari), 25-quinquies (Delitti contro la personalità Individuale), 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), 25-octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio), 25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d’autore), 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria), 25-undicies (Reati ambientali), 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) 25-terdecies (Razzismo e xenofobia), del Decreto, nei limiti delle fattispecie di seguito elencate e descritte.

4.9 Parte speciale

Il Modello individua nella Parte Speciale le attività della Società (c.d. attività sensibili) che possono comportare il rischio di commissione dei suddetti Reati e prevede per ciascuna attività sensibile principi e protocolli di prevenzione.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

4.10 Segnalazioni

Le segnalazioni di violazione al Modello 231 possono essere inoltrate via posta elettronica a:

odv.chemetall@gmail.com
odv.chemetallitalia@gmail.com
odv.kendell@gmail.com

oppure tramite posta in busta chiusa, con dicitura “Riservata Organismo di Vigilanza”, all’indirizzo:

Chemetall - Organismo di Vigilanza Modello 231

Piazza San Fedele, n. 4 - 20121 - Milano

Con riferimento alle segnalazioni vale anche quanto riportato nel codice etico di gruppo BASF.