Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 30 aprile 2024

Plast S.r.l.
Sede legale: Via Girolamo Benzoni, 45
00154 Roma - Italy - plastsrl@pec.it

Capitale Soc.: € 3.300.000,00 i.v.
R.E.A. Roma: 1183359

Sede Operativa: Via Laurentina, Km 26,300
00071 Pomezia (Rm) - Italy
Tel.: [+39] 06.914.74.04 - info@plastsrl.it
C.F./P.IVA: 09708501003
www.plastsrl.it

SOMMARIO

1.Introduzione 3

2.Premessa 4

2.1 Il contenuto del D.Lgs. 231/2001 5

2.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente 7

2.3 Linee guida di Confindustria 8

3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 10

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello 10

3.2 Elementi fondamentali del Modello 11

3.3 Modello, Codice Etico e Sistema Disciplinare 12

3.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico 13

4 Potenziali Aree a rischio e processi strumentali 14

5 Principi di controllo nelle potenziali Aree di attività a rischio 15

6 Destinatari del Modello 16

7 L'Organismo di Vigilanza 17

7.1. L'Organismo di Vigilanza di Plast 17

7.2. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza 18

7.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza 20

7.4 Conservazione delle informazioni 22

7.5 Individuazione dei componenti e della struttura dell'ODV 23

8 Informazione, formazione e aggiornamento 23

9 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico 24

9.1 Violazione del Modello 25

9.2 Segnalazione di violazioni – C.D. *WHISTLEBLOWING* 25

9.3 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo 27

9.4 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti 27

9.5 Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società 28

10 Modifica, implementazione, verifica di funzionamento del Modello ed integrazione dei principi di riferimento del Modello 29

10.1 Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle Aree di attività a rischio Errore. Il segnalibro non è definito.

1. INTRODUZIONE

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000" (d'ora in avanti anche solo "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattasi di alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione - indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità e abuso d'ufficio, turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente – nonché i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato) ed i cosiddetti "illeciti transazionali".

Ancora, il novero dei reati dai quali può conseguire la responsabilità per l'ente comprende altresì i delitti informatici, i delitti di criminalità organizzata, i delitti contro l'industria e il commercio, i reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla

tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, i delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e di trasferimento fraudolento di valori, i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, i reati ambientali, il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i reati in materia di razzismo e xenofobia, i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, i reati tributari, il delitto di contrabbando, i delitti contro il patrimonio culturale e, infine, i delitti di riciclaggio di beni culturali e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

2. PREMESSA

Plast S.r.l. (d'ora in avanti anche solo "Plast" o la "Società" o "l'azienda") è un'azienda centro di selezione e rigenerazione della plastica con sede operativa a Pomezia (RM) e appartenente al Gruppo Team Service.

La Società ha ad oggetto la selezione automatica ed il riciclo degli imballaggi in plastica post consumo derivanti dalla raccolta differenziata.
Nell'ambito dello svolgimento della sua attività, la Società impiega tecnologie d'avanguardia a livello europeo per selezionare e riciclare le materie plastiche esaurite che, senza Plast, sarebbero destinate alla distruzione attraverso termovalorizzatori.

Lo stabilimento industriale di Plast si sviluppa su un'area totale di 25.000 metri quadrati, di cui oltre 5.000 coperti, ed occupa oltre 100 lavoratori tra diretti ed indiretti.

Plast è autorizzata all'esercizio della propria attività ovvero al trattamento di rifiuti fino a 122.400 tonnellate (cfr. Determina n. 4240 del 28/10/2019 – Città Metropolitana di Roma).

Tale know-how di settore è stato conseguito coniugando a quanto sopra esposto le capacità tecniche di gestione di impianti di trattamento dei rifiuti che hanno portato Plast a diventare un concreto anello di congiunzione e protagonista della catena di filiera della Circular Economy sul territorio nazionale.

Plast ha manifestato il proprio interesse a procedere alla predisposizione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* d.lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Modello 231") con riferimento ai profili di rischio connessi alla potenziale commissione di alcuni dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001. A questo proposito la Società ha conferito incarico ad uno Studio legale specializzato in materia di d.lgs. 231/2001 per ricevere assistenza e consulenza per la predisposizione del Modello 231.

2.1 IL CONTENUTO DEL D.LGS. 231/2001

Come già brevemente anticipato, il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi,

  ovvero

- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato[1]:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture – art. 24 D.Lgs. 231/2001; il primo comma di tale norma è stato da ultimo modificato dall'articolo 6-ter, comma 2, lettera a), del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137, che ha allargato la portata dei contro la P.A. da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente comprendendovi anche *i delitti di turbata libertà degli incanti e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente di cui agli artt. 353 e 353 bis c.p.;*
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati – art. 24 bis D.Lgs. 231/2001;
- Delitti di criminalità organizzata – art. 24 ter D.Lgs. 231/2001;
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio – art. 25 D.Lgs. 231/2001;

1 Aggiornati alle ultime modifiche previste dalla **Legge 9 ottobre 2023, n.137** e dal **Decreto Legge 2 marzo 2024, n.19.**

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento – art. 25 bis D.Lgs. 231/2001;
- Delitti contro l'industria e il commercio – art. 25 bis1 D.Lgs. 231/2001;
- Reati societari – art. 25 ter D.Lgs. 231/2001;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico – art. 25 quater D.Lgs. 231/2001;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili – art. 25 quater1 D.Lgs. 231/2001;
- Delitti contro la personalità individuale – art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001;
- Abusi di mercato – art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001;
- Omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – art. 25 septies D.Lgs. 231/2001;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio – art. 25 octies D.Lgs. 231/2001;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori *(di cui all'art. 512 bis c.p.)* – art. 25 octies1 D.Lgs. 231/2001 (rubrica modificata dall'articolo 6-ter, comma 2, lettera b), numero 3), del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – art. 25 novies D.Lgs. 231/2001;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – art. 25 decies D.Lgs. 231/2001;
- Reati ambientali – art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – art. 25 duodecies bis D.Lgs. 231/2001;
- Razzismo e xenofobia – art. 25 terdecies D.Lgs. 231/2001;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati – art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001;
- Reati tributari – art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001;
- Contrabbando – art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/2001;
- Delitti contro il patrimonio culturale – art. 25 septiesdecies D.Lgs. 231/2001;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici – art. 25 duodevicies D.Lgs. 231/2001;
- Delitti tentati – art. 26 D.Lgs. 231/2001;
- Reati transanzionali - L. 146/2006;
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato – art. 12 L. 9/2013.

2.2 LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un Organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa

possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 comma 3 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

2.3 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

La Società ha inteso conformare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001, nell'ultima versione approvata nel giugno 2021 e dichiarata idonea al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 da parte del Ministero della Giustizia.

Tale ultima norma, come già indicato, dispone che: *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".*

Sulla base di tali indicazioni, Confindustria ha definito le proprie Linee guida per la costruzione dei Modelli, fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello.

In particolare, tali Linee guida, suggeriscono agli enti associati di utilizzare i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;

- adozione di alcuni strumenti generali, di cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati *ex* D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;

- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Plast ha fatto propri i predetti suggerimenti, ritenendoli pertinenti ed adeguati alla propria realtà aziendale.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Tali linee guida, in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese, vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

3 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendale;
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio", ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività sensibili da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti le prescrizioni del Decreto 231, nonché le linee guida sopra richiamate.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

3.2 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, le attività programmate e svolte dalla Società nell'ambito della definizione del Modello possono essere così brevemente riassunte:

- Richiesta, raccolta e analisi della **documentazione aziendale** disponibile;
- Identificazione delle **funzioni aziendali** da intervistare per la rilevazione delle **attività sensibili** e dei relativi **presidi di controllo** ed effettuazione delle **interviste**;
- **Individuazione delle attività sensibili e aree di rischio** con riferimento ai reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ***Control & Risk Assessment*** per ciascuna Attività Sensibile mediante interviste ai *Key Officer* e relativo raffronto tra i sistemi di controllo esistenti, la normativa di riferimento anche di settore (Linee Guida Confindustria del giugno 2021) al fine di identificare eventuali aree di miglioramento;
- **Analisi macro del sistema di controllo** in essere ai fini del Decreto;
- **Individuazione delle aree di miglioramento** del sistema di controllo interno: **Gap Analysis;**
- **Formalizzazione** dei risultati delle fasi precedenti e **condivisione** degli stessi con le funzioni intervistate ed i responsabili di progetto.

Nello specifico, le attività di *Control & Risk Assessment* (di seguito anche solo "**C&RA**") sono state articolate nelle seguenti fasi:

- acquisizione e analisi della documentazione rilevante ai fini della *governance* e del sistema di controllo interno aziendale/di Gruppo (ad es. organigrammi, codici comportamentali, struttura di deleghe e procure, procedure interne, relazioni e verbali);

- preliminare identificazione delle Attività/Processi Sensibili di competenza delle diverse strutture organizzative interessate, con particolare riferimento a quelle a potenziale rischio di commissione dei reati 231;

- identificazione dei *Key Officer* da coinvolgere nelle interviste;

- conduzione di interviste finalizzate alla:
- identificazione/conferma delle Attività/Processi Sensibili, delle modalità operative di conduzione delle stesse e dei soggetti coinvolti;
- identificazione dei rischi potenziali (inerenti) di commissione dei reati 231 riconducibili alle singole Attività/Processi Sensibili;
- analisi e valutazione dei presidi/sistemi di controllo in essere a mitigazione dei rischi di cui sopra e identificazione dei possibili ambiti di miglioramento.

- condivisione con il *Management* delle evidenze emerse e formalizzazione delle stesse.

Si rileva, inoltre, che la Società è in possesso delle seguenti certificazioni nell'ambito dei Sistemi di Gestione delle problematiche in tema di Qualità, Ambiente e Sicurezza:

- **UNI EN ISO 9001:2015**
- **UNI EN ISO 14001:2015**
- **UNI ISO 45001:2018**

3.3 MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione.

- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali.
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali.
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto.
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), è rimessa al Presidente e all'Amministratore Delegato la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è approvato con delibera del Presidente e dell'Amministratore Delegato in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

Comunicazione e diffusione del Modello

L'adozione del presente Modello da parte della Società è resa pubblica mediante comunicazione a tutti i dipendenti, annotazione sul sito internet della Società, mediante affissione anche per estratto presso la bacheca della Società e comunque con idonee modalità finalizzate alla conoscenza dell'esistenza del Modello da parte di coloro che ne sono legittimamente interessati.
La Società garantisce la diffusione del Modello non solo tra i dipendenti, ma anche tra i soggetti terzi che operano in nome e/o per conto della Società.

La modalità di comunicazione e divulgazione del Modello è diversificata a seconda dei Destinatari, ma comunque sempre improntata ad un'informazione completa, chiara e continuativa.
Per quanto attiene invece i soggetti terzi coinvolti in maniera significativa nelle attività c.d. a rischio, quali, a titolo esemplificativo, consulenti, fornitori, appaltatori, partner commerciali a vario titolo, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole di impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso**.**

4 POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare, per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs.n.231/01.

Nel corso dell'attività di risk assessment e gap analysis in primo luogo sono state individuate le possibili famiglie di reati astrattamente riconducibili alle attività sensibili ed il conseguente potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 per ciascuna area a rischio individuata.

Tale individuazione, in particolare, è stata determinata considerando alcuni parametri quali le criticità dell'attività rispetto al *business*, la numerosità e la ricorrenza o periodicità delle transazioni o eventi, il valore economico, nonché il sistema di controllo in essere all'interno della Società.

La descritta identificazione del rischio potenziale inerente ad ogni attività sensibile previamente individuata si concretizza in tre possibili esiti: rischio basso, rischio medio e rischio alto.

In secondo luogo, sulla base delle interviste svolte con i *Key Officer* e dell'analisi documentale relativa alle attività sensibili, si è proceduto ad una valutazione dei presidi di controllo adottati dalla Società.

In particolare, tali presidi sono riconducibili a controlli specifici e si concretizzano nel Sistema di Controllo Interno (SCI) adottato dalla Società, che è stato pertanto analizzato in riferimento ai seguenti elementi:

- esistenza di *policy*/procedure formalizzate a governo e disciplina delle attività in esame e di contrattualistica a regolamentazione di rapporti esistenti con soggetti terzi;

- esistenza di un sistema formalizzato di poteri/deleghe e/o disposizioni organizzative per la definizione e la separazione dei ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti con riferimento alla specifica attività sensibile;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* dei flussi informativi/documentali/decisionali.

Infine, per ciascuno dei controlli specifici relativi alle singole attività sensibili si è proceduto:
- alla descrizione del presidio di controllo;
- alla valutazione relativa all'esistenza/adeguatezza dei controlli, che ha poi portato agli esiti di controllo esistente/adeguato, oppure di controllo parzialmente esistente/adeguato o, infine, di controllo inesistente/inadeguato relativamente a ciascuna attività sensibile individuata;

Inoltre, sono stati identificati gli eventuali "gap" o aree di miglioramento emerse nell'ambito delle analisi condotte e a fronte di esse vengono proposti dei suggerimenti di "action" o interventi di miglioramento, finalizzati al superamento dei gap considerati.

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

L'azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs.n.81/08 e successive modifiche).

5 PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Il sistema dei controlli, perfezionato da Plast sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee guida di Confindustria nonché dalle "*best practice*" della migliore giurisprudenza in tema di responsabilità amministrativa degli enti, prevede, quindi, con riferimento alle attività sensibili ed ai processi strumentali individuati:

1. principi di controllo di tipo generale relativi a tutte le attività a rischio;

2. protocolli specifici applicati alle singole attività a rischio.

Con riferimento a tali attività o processi sensibili, pertanto, è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo di tipo generale:

- **Separazione dei ruoli e dei compiti**: nell'ambito dei singoli processi relativi alle aree sensibili, si ritiene parzialmente applicato il principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.

- **Poteri autorizzativi e di firma (deleghe/procure)**: i poteri autorizzativi e di firma sono: *i)* coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e prevedono, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; *ii)* sono parzialmente definiti e conosciuti all'interno della Società.

- **Esistenza di procedure/regole formalizzate/prassi consolidate**: esistono poche procedure o regole formalizzate. Vi sono invece prassi aziendali consolidate parzialmente idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili e di archiviazione della documentazione rilevante.

- **Tracciabilità:** ogni operazione relativa all'attività sensibile è adeguatamente registrata ed archiviata. Tale attività è parzialmente disciplinata da alcune procedure scritte che, ad oggi, sono in fase di approvazione. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile è verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

Per quanto riguarda, invece, i controlli specifici, questi sono stati individuati a fronte delle singole attività a rischio e sviluppati con l'obiettivo di stabilire le regole di comportamento e le modalità operative secondo cui la Società espleta le attività definite "a rischio".

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

6 DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.
Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari (clienti, stakeholder, istituzioni).

7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, l'ente non risponde dei reati commessi da parte *i)* di soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5 comma 1 lett. a) e *ii)* di soggetti ad essi sottoposti di cui all'art. 5 comma 1 lett. b), qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;

- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "OdV");

- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'affidamento dei suddetti compiti all'OdV ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

7.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI PLAST

L'Organismo di Vigilanza di Plast, per l'efficace svolgimento delle funzioni demandategli dal Decreto, è dotato dei seguenti requisiti:

1. **AUTONOMIA ED INDIPENDENZA**. L'Organismo di Vigilanza è sprovvisto in sé di compiti operativi che possano pregiudicarne la serenità di giudizio al momento delle verifiche. L'indipendenza è assicurata da una serie di condizioni oggettive e soggettive. I membri dell'Organismo, in primo luogo, non sono legati da nessun vincolo di tipo parentale verso amministratori o soci di riferimento, né da interessi economici rilevanti verso la Società (es. significative partecipazioni azionarie). In secondo luogo, l'indipendenza è garantita dalla durata della carica, che è stabilita nella delibera di nomina in 3 anni in modo tale da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione.

2. **PROFESSIONALITÀ NELL'ESPLETAMENTO DEI SUOI COMPITI ISTITUZIONALI.** I componenti dell'OdV sono dotati di conoscenze specifiche per verificare il rispetto del Modello da parte dei Destinatari. Si legge nelle Linee Guida predisposte da Confindustria che "*questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.*" (Confindustria: Linee Guida per la costruzione dei Modelli di

organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/01 del giugno 2021). È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi e della struttura e delle modalità realizzative dei reati. Questo tipo di bagaglio professionale appartiene all'OdV nel suo complesso, poiché ciascuno dei componenti ha una sua propria competenza pecifica e non è possibile pretendere la coesistenza ad un livello professionalmente elevato di tutti i requisiti in capo a ciascun componente.

3. **CONTINUITÀ DI AZIONE.** L'efficace attuazione del Modello organizzativo è garantita altresì dalla presenza di membri dell'OdV che operano in maniera stabile e continuativa all'interno della realtà aziendale di Plast, consentendo un costante collegamento dell'OdV con la vita della Società.

Il Consiglio di Amministrazione vigila sul costante mantenimento dei requisiti sopra descritti.

Il mandato cessa, oltre che nel caso di scadenza del termine, morte o dimissioni del componente dell'OdV, anche per:

a) **interdizione o inabilitazione**, ovvero grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o infermità che determini un pregiudizio/impedimento al regolare svolgimento delle attività demandate all'Organismo di Vigilanza;

b) **grave inadempimento** dei propri compiti;

c) **sentenza di condanna** per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto; sentenza di condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

d) la **mancanza sopravvenuta dei requisiti** di autonomia ed indipendenza, di professionalità nell'espletamento dei compiti istituzionali e di continuità d'azione;

e) **altra giusta causa** che non consente la prosecuzione del rapporto con il componente dell'OdV senza pregiudizio per l'efficacia del Modello.

Nei casi da a) ad e) il Consiglio di Amministrazione provvede alla revoca del mandato ed alla sostituzione dopo aver sentito il componente revocando.

I casi sopra indicati alle lettere c) e d) costituiscono altresì motivo di ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV.

7.2. LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i compiti di:

- vigilare sull'efficacia del Modello, sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti a rischio;
- vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai Destinatari del Modello stesso e le procedure da esso formalmente previste o richiamate;
- curare il costante aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e/o integrazioni dello stesso in conseguenza di *i)* significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; *ii)* variazioni normative; *iii)* significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi ai quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali, nonché delle Segnalazioni di cui al successivo paragrafo dedicato;
- segnalare tempestivamente all'organo gestorio, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- disciplinare il proprio funzionamento attraverso l'adozione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività stesse, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali, la conservazione della documentazione e dei verbali, garantendone la riservatezza;
- gestire eventuali momentanee situazioni di conflitto in cui possa venirsi a trovare uno dei componenti;
- prevedere specifici controlli anche senza preavviso nell'ambito delle attività aziendali sensibili;
- verificare che vengano poste in essere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio;

- verificare che vengano posti in essere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- verificare che sia assicurata la conoscenza da parte di tutti i Destinatari dei contenuti del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle Segnalazioni di cui al successivo paragrafo dedicato;
- fornire chiarimenti, ove richiesto, in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- verificare l'efficienza del sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto;
- condividere con il Consiglio di Amministrazione il budget annuale dell'OdV al fine di avere la disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione;
- richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello da tutto il personale dipendente e, comunque, dai Destinatari;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- dare impulso all'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare, nonché esprimere un parere circa i provvedimenti disciplinari promossi dalle funzioni competenti e che hanno come presupposto la violazione del Modello.
- sollecitare quando necessario la società al rispetto del Modello 231.

7.3 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- **Informativa al Vertice aziendale.**

L'OdV riferisce in merito alla corretta attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, riportando tramite relazioni periodiche scritte al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'OdV, ogni qual volta lo ritenga necessario e con le modalità indicate nel proprio regolamento, informa il Presidente delle circostanze e dei fatti significativi rilevati durante lo svolgimento dei propri compiti, nonché delle eventuali criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

Inoltre, annualmente prepara una relazione scritta sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione.

La relazione avrà quale contenuto minimo:

1. il resoconto dell'attività svolta dall' OdV;
2. la segnalazione di eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello. Le riunioni dell'OdV verranno verbalizzate e copia dei verbali verrà custodita dall'OdV;
3. suggerimenti e solleciti circa le modifiche e gli aggiornamenti da apportare al Modello.

- **Informativa verso l'OdV.**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

1. segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e del Codice Etico o relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 (di seguito **Segnalazioni**), ricevute per il tramite dei canali attivati ai sensi del D. Lgs. nr. 24 del 10 marzo 2023, come specificato al successivo paragrafo dedicato;
2. informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in **Informazioni Generali** e **Informazioni su Operazioni Sensibili**).

Le Informazioni e le Segnalazioni vanno inviate all'OdV in forma scritta alla casella di posta elettronica odv@plastsrl.it

Per quanto riguarda la disciplina delle **Segnalazioni**, si rimanda al successivo paragrafo "*Segnalazione di violazioni – c.d. Whistleblowing"*.

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello devono essere obbligatoriamente segnalate per iscritto all'OdV della Società, da parte dei responsabili delle Direzioni aziendali, secondo l'area di propria competenza, tutte le **Informazioni Generali** ritenute utili a tale scopo, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale analisi dell'OdV stesso.

In particolare, le Informazioni Generali potranno riguardare ad esempio:

a. anomalie o atipicità riscontrate da parte dei responsabili delle varie funzioni aziendali;
b. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
c. richieste d'assistenza legale inoltrate da Amministratori, Dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
d. commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
e. notizie relative a cambiamenti organizzativi;

f. le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
g. modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
h. aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
i. le notizie relative alla effettiva attuazione del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
j. mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es.: costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", ecc.);
k. le decisioni relative alle richieste, erogazioni ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
l. copia dei verbali delle riunioni dell'Assemblea dei Soci e dell'Organo Amministrativo;
m. rapporti contrattuali intrattenuti con la Pubblica Amministrazione;
n. le eventuali comunicazioni dell'Ufficio Contabilità e bilancio riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

Infine, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività Sensibili, i Direttori sono qualificati come *Process Owner* e sono tenuti a trasmettere all'OdV della Società le **Informazioni su operazioni sensibili realizzate**.

L'OdV provvede a stabilire i più appropriati canali di comunicazione attraverso cui gli interlocutori della Società possano inoltrare le Informazioni Generali, le Informazioni su operazioni sensibili ovvero i propri suggerimenti circa un possibile miglioramento di esso. In particolare, i contenuti informativi riguardanti le Attività Sensibili, nonché, in generale, la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'OdV in termini di frequenza, modalità di trasmissione e responsabilità per la trasmissione di suddetti flussi saranno regolamentati in dettaglio in un'apposita linea guida definita ed emanata dall'OdV stesso.

7.4 CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'OdV e all'Organo Dirigente.

Si precisa, inoltre, che anche la documentazione prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (*Control & Risk Self Assessment*, ecc.) e raccolta in uno specifico Archivio è custodita a cura dell'OdV.

Le informazioni e gli eventuali dati personali relativi alle Segnalazioni sono conservati dalla Direzione Risorse Umane e/o dall'OdV per un periodo massimo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, in base a quanto previsto dall'Art. 14.1 del D.Lgs.24/2023.

7.5 INDIVIDUAZIONE DEI COMPONENTI E DELLA STRUTTURA DELL'ODV.

In considerazione delle dimensioni della Società e del business aziendale, Plast ha istituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza monocratico nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

È dato mandato al Presidente di comunicare ai componenti l'avvenuta nomina e di raccogliere la relativa accettazione corredata dalla dichiarazione di assenza di cause di ineleggibilità ai sensi del par. 7.1 lett. c) e d) del presente Modello.

8 INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.
Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al Presidente, all'Amministratore Delegato e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.
Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società, al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.
Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.
L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.
La società predispone periodicamente un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.
Ai fini dell'attuazione del Modello, Plast, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza in materia, prevede un adeguato programma di formazione graduato in funzione dei livelli dei destinatari e delle attività svolte.
La Società prevede dunque un apposito programma di formazione dopo ogni adozione di una nuova versione del Modello o, comunque, almeno ogni tre anni dall'ultima adozione.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per l'Amministratore Delegato, i responsabili delle attività sensibili e, comunque, per tutto il personale in servizio nella Società.
Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare adottato dalla Società.
L'attività di formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed è, in ogni caso, improntata ai principi di correttezza, chiarezza, accessibilità e periodicità. Ciò al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che ispirano i loro comportamenti.
In particolare, la Direzione Risorse Umane, previa consultazione dell'AD, si occupa di organizzare corsi di formazione sui principi contenuti del Modello, nonché di aggiornare il personale circa le eventuali modifiche apportate al Modello, al Codice Etico e alle procedure adottate dalla Società.
Appositi corsi di formazione sono organizzati per permettere ai neo-assunti di prendere conoscenza del Modello e dei principi etici vigenti all'interno della Società.
L'Organismo di Vigilanza verifica che tutti i Destinatari del Modello siano stati adeguatamente formati ed informati dell'adozione e dei contenuti dello stesso.

I destinatari della formazione sono tenuti a:

- acquisire conoscenza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

9 SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".
L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.
In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.
Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza della ferma volontà di

quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.
Quindi, il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

9.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito, nei paragrafi successivi, sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

9.2 SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI – C.D. *WHISTLEBLOWING*

Oggetto delle Segnalazioni

La Società garantisce a tutti i Destinatari l'accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, Segnalazioni circostanziate di:

- violazioni, presunte o effettive, del Modello (o del Codice Etico);

- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Nell'ottica e nello spirito di garantire i principi legati all'etica, all'equità e all'integrità aziendale e nel dare adempimento alle disposizioni di cui al D. Lgs. nr. 24 del 10 marzo 2023 sopra riportate, è attualmente in corso l'adozione da parte della Società di un'apposita procedura (la "Procedura Segnalazioni") e la conseguente e correlata attivazione di un sistema di segnalazione ad uso dei dipendenti e di tutti i soggetti destinatari della citata normativa.
Destinatario delle segnalazioni è l'OdV della Società, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione come meglio specificato nella Procedura Segnalazioni.
La Procedura Segnalazioni, ancorché come documento separato, costituirà parte integrante del presente Modello.

La Società, nel dare attuazione al Modello e alla conformità normativa si è dotata di più canali interni di segnalazione.

Modalità della Segnalazione

La Segnalazione può essere presentata attraverso uno dei seguenti canali:

- utilizzando l'apposita casella e-mail odv@plastsrl.it oppure per iscritto a mezzo lettera, con dicitura "riservata", indirizzata alla Organismo di Vigilanza di Plast S.r.l., Via Girolamo Benzoni, 45 – 00154 Roma (RM).

Inoltre è in fase di attivazione da parte della società il link per le segnalazioni sul portale del sito internet di Plast che, non appena attivato, sarà diffuso e recepito nella presente parte generale del Modello 231.

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla Segnalazione stessa se effettuata in buona fede, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

Le Segnalazioni devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della Segnalazione stessa.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge.
Sono sanzionati secondo quanto previsto dal paragrafo dedicato coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Ricevute le Segnalazioni, la Direzione Risorse Umane della Società le valuterà con discrezionalità e responsabilità e, attenendosi alla Procedura Segnalazioni sopra richiamata, provvederà a indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Nel caso la Segnalazione risulti fondata, al termine della fase di analisi e valutazione preliminare, la Direzione Risorse Umane trasmetterà all'OdV la Segnalazione e tutta la necessaria documentazione per ogni eventuale necessario approfondimento del caso.

Non verranno comunque prese in considerazione Segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto (ad es. perché riportanti meri sospetti o voci), eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.
Sono sanzionati secondo quanto previsto dal par. 9 e ss. coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, Segnalazioni che si rivelano infondate.

9.3 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Delegato, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio di Amministrazione al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.4 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Qualora venga accertata una o più delle violazioni del Modello, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;

- licenziamento senza preavviso.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

9.5 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI CON LA SOCIETÀ

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs.n.231/2001.

10 MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE, VERIFICA DI FUNZIONAMENTO DEL MODELLO ED INTEGRAZIONI DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO

L'Amministratore Delegato della Società provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

10.1 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ED ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

L'Amministratore Delegato dell'Azienda provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Amministratore Delegato si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Delegato della Società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato, di concerto, dal Presidente e dall'Amministratore Delegato è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

ALLEGATI

1 - Elenco reati presupposto richiamati dal d.lgs. 231/2001

2 - Organigramma aziendale

3 – Codice Etico

4 – Fac simile clausola contrattuale 231

5 - Linee Guida Confindustria giugno 2021