

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EFFEMETAL S.P.A.
--	---

**EFFEMETAL S.P.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

**Parte Generale**

**Approvato dal Consiglio di Gestione il 5.06.2024**

<b>Rev.</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Data emissione</b>
<b>00</b>	<b>Adozione del Modello</b>	<b>01.07.2024</b>
<b>01</b>	<b>Revisione del Modello (aggiornamento rispetto alle modifiche societarie e normative intervenute)</b>	<b>08.03.2025</b>

## INDICE

Definizioni .....	4
Premessa.....	7
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	7
1.1. Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti.....	7
1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa .....	10
1.3 Apparato sanzionatorio.....	12
1.4 Tentativo .....	16
1.5 Vicende modificative dell'ente.....	16
1.6 Reati commessi all'estero.....	18
1.7 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese.....	18
2. Il modello di Governance e l'assetto organizzativo di Effemetal S.p.A.....	20
2.1 La realtà di Effemetal S.p.A. ....	20
2.2. L'assetto istituzionale .....	20
2.3 L'assetto organizzativo.....	21
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Effemetal S.p.A. ....	22
3.1 Premessa.....	22
3.2 Le Linee Guida emanate da Confindustria .....	23
3.3 Il progetto per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione di Effemetal S.p.A.....	23
3.4 Identificazione delle attività sensibili .....	25
3.5 Il sistema di controllo interno di Effemetal S.p.A. ....	27
3.6 Il Codice Etico .....	28
3.7 I destinatari del Modello .....	28
4. Organismo di Vigilanza .....	30
4.1 Premessa.....	30

4.2 Requisiti dell'OdV .....	30
4.3 Nomina, durata e cessazione.....	31
4.4 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza .....	32
4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	32
4.6 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza .....	33
4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	34
4.8 Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza .....	36
4.9 Whistleblowing e tutela del segnalante .....	37
5. Sistema disciplinare e sanzionatorio .....	39
5.1 La funzione del sistema disciplinare.....	39
5.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti .....	40
5.3 Misure nei confronti degli amministratori.....	41
5.4 Sanzioni nei confronti di terze parti.....	41
6. Informazione e formazione .....	42
6.1 Formazione delle risorse interne alla Società.....	42
6.2 I soggetti terzi destinatari del Modello.....	43
7. Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.....	44

## Definizioni

**Effemetal S.p.A.:** Effemetal o Società.

**A.I.A.:** Autorizzazione Integrata Ambientale rilasciata alla Società, con riferimento all'impianto di Figline Valdarno, sito in via G. Di Vittorio.

**A.U.A.:** Autorizzazione Unica Ambientale rilasciata alla Società, con riferimento all'impianto di Figline Valdarno, via Fiorentina (originariamente detenuta dalla incorporata Effeservices e, in seguito, oggetto di voltura).

**Attività sensibili:** le attività aziendali e i processi nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione degli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

**CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro applicabile ai lavoratori della Società (Commercio e Autotrasporto, merci e Logistica).

**Codice Etico:** il codice interno di comportamento predisposto e approvato dal Consiglio di Gestione di Effemetal S.p.A., contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per quest'ultima e per le società sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001.

**Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione, ivi compresi collaboratori a progetto ovvero legati da contratto a termine e gli stagisti.

**Consiglio di Gestione:** l'organo amministrativo di Effemetal S.p.A., investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società.

**Consiglio di Sorveglianza:** l'organo di Effemetal S.p.A. avente la principale funzione di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sui principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

**Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.

**Controparti delle attività di *business*:** i soggetti con cui Effemetal S.p.A. stipula accordi commerciali.

**Decreto o D. Lgs. 231/2001:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

**Destinatari:** i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e i Terzi ai quali si applicano le disposizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

**Documento:** il presente Modello, in tutte le sue parti.

**EoW o End of Waste:** il processo attraverso il quale un rifiuto cessa di essere tale, per mezzo di procedure di recupero, ed acquisisce invece lo status di prodotto

**Ente o enti:** le persone giuridiche soggette alla responsabilità amministrativa, ai sensi del Decreto.

**Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società.

**Flussi informativi:** comunicazioni periodiche o *ad hoc* inviate all'OdV da ogni Destinatario del Modello e dall'OdV all'Organo Amministrativo.

**Funzioni Aziendali:** le singole unità organizzative di Effemetal S.p.A. preposte alla gestione e allo svolgimento delle attività della Società.

**Linee Guida di Confindustria:** le Linee Guida adottate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (e successivi aggiornamenti) per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001.

**Modello:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, incluso il Codice Etico, e qualsivoglia procedura, protocollo, policy e/o regolamento, linea guida interna, ordine di servizio, nonché sistema di deleghe e poteri, ecc., ivi richiamati.

**OdV:** l'organismo interno di controllo, a composizione monocratica, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società.

**Organo Amministrativo:** il Consiglio di Gestione o il diverso sistema di amministrazione che potrà essere adottato dalla Società.

**Parte Generale:** la parte introduttiva del Documento avente natura informativa nei confronti dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti e contenente la regolamentazione dei principali dettami del Decreto, i principi cui Effemetal S.p.A. si è ispirata nella costruzione del Modello, nonché il Sistema Sanzionatorio.

**Parte Speciale:** la parte del Modello contenente la descrizione delle Attività Sensibili della Società ritenute a rischio di reato, nonché l'indicazione delle misure correttive adottate ai fini di prevenire la commissione dei reati medesimi.

**Pubblica Amministrazione o PA:** la Pubblica Amministrazione e, in particolare, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

**Procedure:** l'insieme delle procedure, protocolli, linee guida e istruzioni operative adottate dalla Società e che costituiscono il relativo sistema normativo interno.

**Reati presupposto o Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.

**SGI:** Sistema di Gestione Integrato adottato dalla Società in conformità agli Standard Internazionali ISO 14.001, 9.001 e 45.001.

**Sistema sanzionatorio:** il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello.

**Soggetti Apicali:** le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo).

**Soggetti Sottoposti:** le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali.

**Terzi:** a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, consulenti, controparti contrattuali e terzi in genere, non riconducibili alla definizione di Soggetti Sottoposti data l'assenza del vincolo di subordinazione.

**Violazione:** la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello e nelle relative Procedure, ovvero richiesti dalla legge, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.

## **Premessa**

Effemetal S.p.A. (nel seguito anche “Effemetal” o “la Società”) è una società per azioni, con sede legale in Figline e Incisa Valdarno (FI), dove si trova la sede operativa ed amministrativa.

Effemetal, costituita nel 2009 sotto forma di società a responsabilità limitata, opera, quale leader del settore, nel recupero, trasformazione e commercio all’ingrosso di rottami ferrosi e non ferrosi.

La Società, anche in ragione dell’incorporazione per fusione della controllata Effeservices S.p.A., avvenuta con atto del 3 marzo 2025, offre servizi nel settore ambientale, tra cui smaltimento di rifiuti pericolosi e non, bonifiche ambientali, demolizioni industriali, rottamazione veicoli ed altri servizi ambientali.

La Società, sensibile all’esigenza di improntare le proprie attività al rispetto della legalità, quale sintesi delle iniziative dalla stessa adottate negli anni per corroborare il proprio sistema di controlli interni, nel 2024 si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo il “Modello”) conforme alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001.

Il presente Modello è stato, nel tempo, sottoposto ad aggiornamento, al fine di assicurare la piena aderenza con la specifica realtà aziendale della Società, anche in ragione delle operazioni societarie che hanno interessato la predetta, ed è stato redatto, al fine di garantire il contenimento del rischio di commissione dei reati-presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001, alla luce dei recenti aggiornamenti normativi, nonché sulla base di quanto raccomandato dalla dottrina e dalla giurisprudenza e alla luce delle vicende giudiziarie che hanno coinvolto la Società medesima.

Come sarà di seguito illustrato, la Società nella predisposizione del Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, aggiornate, da ultimo, a giugno 2021 ed approvate dal Ministero della Giustizia, nonché alle più recenti pronunce giurisprudenziali.

L’ispirazione alla legalità e all’etica hanno giustificato, altresì, l’attuale forma societaria e il presente sistema di governance, sì da eliminare il rischio che le scelte aziendali possano essere contaminate da influenze illecite. Queste sono state le ragioni che hanno determinato la trasformazione della Società da società a responsabilità limitata in società per azioni, con contestuale adozione del sistema di governance di tipo dualistico, atto a garantire la massima indipendenza, imparzialità e trasparenza nell’organizzazione societaria.

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Gestione.

## **1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

### **1.1. Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “Decreto” o D. Lgs. 231/2001) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e di adeguamento della normativa nazionale in materia alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall’Italia (tra queste, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Tale responsabilità, che viene accertata nell’ambito di un procedimento penale al quale l’ente partecipa per mezzo del suo legale rappresentante munito di procura speciale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l’illecito amministrativo, e che si aggiunge a quella (“penale”) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato, sussiste solo nelle ipotesi in cui un soggetto funzionalmente legato all’ente ai sensi dell’art. 5, comma 1, del Decreto abbia commesso uno dei reati tassativamente previsti (“**reati presupposto**” o “**reati**”) agli artt. 24 e ss. del Decreto, nell’interesse e vantaggio dell’Ente stesso.

Autori del Reato presupposto infatti possono essere solo (i) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (**cd. Soggetti Apicali o di vertice**), nonché (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (**cd. Soggetti sottoposti**).

Il novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto è stato nel tempo esteso e ad oggi comprende illeciti riconducibili alle seguenti categorie:

- *delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione* (quali ad esempio corruzione, malversazione ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, frode nelle pubbliche forniture, turbativa d’asta, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001, così come da ultimo modificati dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137);
- *delitti informatici e trattamento illecito dei dati* (quali ad esempio, frode informatica, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione e diffusione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, detenzione e diffusione abusiva di codice di accesso a sistemi informatici o telematici, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all’art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001);

- *delitti di criminalità organizzata* (ad esempio associazioni di tipo mafioso, anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001);
- *delitti contro la fede pubblica* (quali ad esempio falsità in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001);
- *delitti contro l'industria ed il commercio* (quali, ad esempio, turbata libertà dell'industria e del commercio, illecita concorrenza con minaccia e violenza, frode contro le industrie nazionali, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, richiamati all'art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001);
- *reati societari* (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, richiamati dall'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001, come da ultimo modificati con il D. Lgs. 19/2023);
- *delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico* (richiamati dall'art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001);
- *pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (richiamato dall'art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001);
- *delitti contro la personalità individuale* (quali, ad esempio, la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, richiamati dall'art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001);
- *reati di abuso di mercato* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001);
- *altre fattispecie in materia di abusi di mercato* (richiamate dall'art. 187-quinquies D. Lgs. 58/1998, il TUF)
- *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro* (richiamati dall'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001);
- *delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio* (richiamati dall'art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001);
- *delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti* (art. 25-octies.1 e art. 25-octies.1 comma 2, del D. Lgs. 231/2001, modificati da ultimo dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137);
- *delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (art. 25-nonies del D. Lgs. 231/2001);

- *delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria* (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001);
- *reati ambientali* (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001);
- *delitti di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001);
- *razzismo e xenofobia* (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001);
- *reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o 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);
- *delitti di contrabbando* (così come modificati dal D.Lgs. 141/2024, che ha ricompreso i reati previsti dal Testo Unico Accise (D.Lgs. 504/95), richiamati art. 25-sexiesdecies D. Lgs 231/2001);
- *delitti contro il patrimonio culturale* (art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/2001 e art. 25-duodevicies D. Lgs. 231/2001);
- *reati commessi da enti che operano nell'ambito della filiera degli olii vergini di oliva* (tra qui, ad esempio, impiego, adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari, commercio di sostanze alimentari, contraffatte o adulterate, commercio di sostanze alimentari nocive, richiamati dall'art. 12 della L. 9/2013);
- *reati transnazionali* (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità", richiamati dalla L. 146/2006);
- *inosservanza delle sanzioni interdittive* (art. 23 del D. Lgs. 231/2001).

## **1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001 attribuisce un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ente.

Specificamente, in caso di reato commesso da un soggetto apicale, la responsabilità amministrativa è esclusa se l'Ente dimostra:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

In particolare, nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, in capo all'ente sussiste una presunzione di colpevolezza. Pertanto, affinché possa beneficiare della suddetta esimente, è necessario che la Società dia prova della sua estraneità ai fatti, dimostrando la concorrente sussistenza degli elementi sopra elencati e, dunque, che il reato non sia conseguenza di una sua "colpa di organizzazione".

Nel caso, invece, di reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto di vertice, l'Ente risponde solo se la commissione del Reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. Affinché l'ente risponda dell'illecito sarà dunque necessario che l'accusa provi la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa indole di quello verificatosi.

L'adozione del Modello non si configura però come un adempimento sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente; invero, il D. Lgs. 231/2001 richiede che il Modello sia efficace ed effettivo.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, ai fini della sua efficienza, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede 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 Ministri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.*

Effemetal S.p.A., nell’approccio metodologico per la predisposizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria.

Da ultimo, affinché sia effettivo il Modello deve essere efficacemente attuato. L’art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, individua i requisiti dell’efficace attuazione del Modello in:

- una verifica periodica con eventuale modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;
- irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

Inoltre, perché il Modello possa garantire la più ampia tutela possibile per l’ente, così come recentemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità<sup>1</sup>, deve altresì prendere in considerazione l’ipotesi in cui il legale rappresentante, che – ai sensi dell’art. 39 del D. Lgs. 231/2001 – ha la rappresentanza dell’ente anche nell’ambito del giudizio di accertamento della responsabilità amministrativa dipendente da reato, sia egli stesso indagato o imputato del reato da cui dipende l’illecito amministrativo medesimo. A questo particolare riguardo, egli non può nominare il procuratore speciale munito del potere di rappresentare la Società in giudizio.

Ebbene, al fine di garantire un sistema di regole interne volte a dirimere il conflitto di interessi che possa derivare in tali ipotesi, e con l’obiettivo di assicurare l’individuazione un legale rappresentante a mezzo del quale l’ente possa partecipare in giudizio, il presente Modello prevede che, qualora non sia possibile individuare un procuratore che possa rappresentare la Società in giudizio, la Società, in persona degli organi sociali non coinvolti nell’eventuale procedimento penale e gli organi di controllo secondo i poteri statutari, si attiva al fine di eliminare i conflitti d’interesse sì da poter individuare un procuratore affinché provveda alle prescrizioni di cui all’art. 39 del D. Lgs. 231/2001.

### **1.3 Apparato sanzionatorio**

Le sanzioni applicabili all’ente responsabile dell’illecito amministrativo sono espressamente individuate agli artt. 9 e ss. del D. Lgs. 231/2001 in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

---

<sup>1</sup>Il riferimento è a Cass. Pen. Sez. III, 22 settembre 2022, n. 35387 nonché a Cass. Pen. Sez. III, del 25 luglio 2023, n. 32110.

La *sanzione pecuniaria* si applica in tutte le ipotesi in cui sia accertata la responsabilità dell'Ente. La sanzione di tal tipologia è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Peraltro, l'art. 12 c. 2 del Decreto prescrive la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In tal caso, il Modello, cosiddetto "post factum", dovrà tener conto della concreta situazione che ha favorito la commissione dell'illecito e non dovrà essere strutturato solo in termini prognostici e ipotetici, ma anche in considerazione del dato fattuale desumibile dalla prospettazione accusatoria: il Modello «post factum» deve eliminare le carenze organizzative che hanno reso possibile la commissione del reato.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere a) e b), la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Ai fini del riconoscimento dell'attenuante della sanzione pecuniaria e, più in generale, dell'esonero da responsabilità amministrativa 231 la mera adozione di un modello di organizzazione non è sufficiente, essendo necessario che il documento sia reso effettivamente operativo e che, pertanto, sia stata svolta attività di informazione e formazione sul contenuto dello stesso, che l'organismo di vigilanza all'uopo nominato abbia svolto la propria attività di vigilanza e controllo, che le sanzioni disciplinari siano state effettivamente irrogate in caso di accertamento e contestazione di un illecito disciplinare.

Le *sanzioni interdittive*, tassativamente elencate all'art. 9, comma 2, D. Lgs. 231/2001, possono consistere in:

- ⊕ interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ⊕ sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ⊕ divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- ⊖ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- ⊖ divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tale tipologia di sanzioni si applica in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali sia espressamente previsto e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva, non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001). Nel caso di condanna per i delitti indicati nell'art. 25, commi 2 e 3, D. Lgs. 231/2001, invece, le sanzioni interdittive sono elevate ad una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), ed a una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva<sup>2</sup>.

Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001. In particolare, la citata disposizione prevede la possibilità, per il Giudice, di disporre – in luogo dell'applicazione della sanzione – la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva. Si precisa che, ai fini dell'applicabilità dell'istituto in esame, è necessario che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

---

<sup>2</sup>Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D. Lgs. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;

b-bis) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231. In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria<sup>3</sup>.

Le sanzioni interdittive sono poi applicabili anche quale misura cautelare su richiesta del Pubblico ministero, purché ricorrano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sia il concreto pericolo che siano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il giudice ne dispone l'applicazione tramite ordinanza.

Pur tuttavia, l'art. 17 del D. Lgs. 231/2001 prescrive che, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia

---

<sup>3</sup>Quest'ultima previsione è stata introdotta dal D. L. n. 2 del 5 gennaio 2023, convertito, con modificazioni, con L. n. 17 del 6 marzo 2023, ed è in vigore dal 6 gennaio 2023.

dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi.

Ai sensi dell'articolo 19 D. Lgs. n. 231/2001, con la sentenza di condanna è sempre disposta la *confisca* – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La *pubblicazione della sentenza* di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'Ente.

## **1.4 Tentativo**

Nei casi in cui i Reati presupposto vengano commessi in forma tentata<sup>4</sup>, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D. Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'Ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## **1.5 Vicende modificative dell'ente**

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei Soci e degli associati, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si

---

<sup>4</sup>L'art. 56 c.p. prevede che "*Cchi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*".

veda a tale proposito l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001), ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-30 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente; dall'altro non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione Illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il settore di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto, che implica un semplice mutamento del tipo di società senza, però, determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto<sup>5</sup>.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

In tal senso, il presente Modello Organizzativo tiene conto, al suo interno, delle attività aziendali svolte da Effeservices, prima di essere incorporata in Effemetal.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il settore di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

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

---

<sup>5</sup> La responsabilità patrimoniale della società in relazione al profitto dei reati consumati dai suoi amministratori è del tutto autonoma ed è insensibile alle vicende societarie successive alla consumazione dei reati (cfr. Cass. Pen. Sez. II, n. 29397, del 27 giugno 2012).

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità in cui tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001.

### **1.6 Reati commessi all'estero**

L'art. 4 del D. Lgs. 231/2001 prevede che la responsabilità amministrativa dell'ente possa sussistere anche quando i reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001 siano commessi all'estero<sup>6</sup>, purché siano soddisfatte le condizioni di imputazione soggettiva ed oggettiva previste dal Decreto.

L'art. 4 difatti dispone che l'ente sia responsabile solo quando:

- a) il reato è commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b) l'ente ha sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) lo stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- d) sussistano le condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

### **1.7 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese**

Il Decreto Legislativo 231/2001 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerato che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D. Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei Modelli Organizzativi in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione aggiornata, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;

---

<sup>6</sup>L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

## 2. Il modello di Governance e l'assetto organizzativo di Effemetal S.p.A.

### 2.1 La realtà di Effemetal S.p.A.

Effemetal S.p.A., nata nel 2009 originariamente come società a responsabilità limitata, è specializzata nell'offerta di servizi nel settore ambientale. Nel dettaglio, la Società si occupa di commercio all'ingrosso di materiali ferrosi e non e metallici in genere, rottami compresi, recupero di rifiuti pericolosi e non, demolizioni industriali, rottamazione veicoli ed altri servizi ambientali, nonché di intermediazione e commercializzazione, anche senza detenzione, di rifiuti e EoW.

Con atto del 24 febbraio 2025, operativo dal 6 marzo 2025, è stata disposta la fusione per incorporazione in Effemetal della sua controllata Effeservices; per l'effetto, la Società ha integrato tra i propri servizi quelli di trasporto conto terzi, bonifiche ambientali e intermediazione per lo smaltimento di rifiuti.

Negli anni, la Società ha concentrato il proprio *business* in modo prevalente (se non esclusivo) sul territorio nazionale, avvalendosi di fornitori (conferitori e fornitori di servizi) altamente qualificati e di indubbio standing, prevalentemente locali o del Nord Italia, al pari della clientela della Società (intermediari e impianti di trattamento di rifiuti).

Nell'ambito del progetto di rafforzamento della propria *compliance* aziendale perseguito da Effemetal, la Società, come si dirà *infra*, ha integrato il proprio Sistema Normativo Interno, sottoposto a certificazione secondo gli Standard ISO 14.001:2015, 45.001:2018 e 9.001:2015.

### 2.2. L'assetto istituzionale

Effemetal S.p.A. ha adottato un sistema di amministrazione di tipo dualistico. È presente, infatti, un Consiglio di Gestione il quale, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e nel rispetto delle deleghe gestorie oggetto di apposita ripartizione compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, salvo che non si tratti di poteri dalla legge o dallo statuto riservati in modo tassativo al Consiglio di Sorveglianza o all'Assemblea dei soci.

I Consiglieri, espressione anche dell'attuale compagine societaria, sono in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità richiesti dalla legge o di qualunque altro requisito previsto dalla disciplina applicabile.

È, poi, individuato un Consiglio di Sorveglianza, composto da soggetti esterni all'azienda di indiscusso *standing* e con elevate competenze anche in materia di responsabilità da reato degli enti, avente i requisiti previsti dalla legge e munito dei poteri previsti dallo statuto e dalla legge. Al Consiglio di Sorveglianza sono attribuite sia le funzioni di vigilanza e le responsabilità del collegio sindacale.

È stata, altresì, individuata una Società di Revisione, incaricata della verifica in ordine alla tenuta della contabilità, alla corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione; alla completezza e veridicità del bilancio di esercizio.

### **2.3 L'assetto organizzativo**

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Gestione ed, in caso di assenza o impedimento, al Vice-Presidente, ove nominato.

Con apposita delibera, iscritta il 14 gennaio 2025, il Consiglio di Gestione ha provveduto alla ripartizione, tra i suoi componenti, delle responsabilità e dei poteri per una efficiente gestione dell'operatività aziendale (con specifico riguardo alle attività di approvvigionamento e vendita) e per l'assolvimento delle prerogative normative.

In tal senso, il Consiglio di Gestione ha provveduto alla formale individuazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2 D.lgs. 81/2008, nonché del responsabile degli adempimenti ambientali ex D.lgs. 152/2006.

Riportano gerarchicamente al Consiglio di Gestione le funzioni operative e di staff, coerentemente con quanto previsto all'interno dell'organigramma e del mansionario aziendale, che fanno parte integrante del presente Modello, e nello specifico:

- la Funzione Amministrazione;
- la Funzione Acquisti;
- la funzione Conferimenti;
- la Funzione Commerciale;
- La funzione logistica;
- il Responsabile Produzione;
- La funzione manutenzione;
- La funzione gestione cantieri;
- il Rappresentante Direzione e Sistemi di Gestione 9001-14001-45001.

Nell'espletamento delle proprie attività, la Società si avvale di una rete di consulenti esterni e professionisti, selezionati nel rispetto dei requisiti di onorabilità e professionalità, nel rispetto delle procedure aziendali.

Con riferimento all'analisi della struttura organizzativa, vi sono elementi che rafforzano l'ambiente di controllo quali: (i) la disponibilità dell'organigramma aziendale aggiornato; (ii) la disponibilità di documenti che guidano e vincolano i diversi soggetti nello svolgimento dei processi aziendali; (iii) le disposizioni di origine interna che derivano da un articolato sistema di protocolli e procedure che

regolano l'attività delle varie funzioni aziendali; (iv) la presenza di responsabili nelle varie funzioni aziendali.

### **3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Effemetal S.p.A.**

#### **3.1 Premessa**

Effemetal S.p.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e liceità nella conduzione degli affari e delle attività svolte, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Sebbene la predisposizione del Modello sia stata dettata da esigenze di tipo difensivo, in ragione delle contestazioni sollevate alla Società, Effemetal intende perseguire il fine più ampio di prevenire tutti i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, ritenuti configurabili nel contesto operativo della medesima, sensibilizzando altresì i propri dipendenti e collaboratori al fine di evitarne la commissione. L'adozione del Modello rappresenta non solo uno strumento difensivo, ma soprattutto il mezzo verso un miglioramento costante del sistema di Governance e verso il perseguimento di comportamenti corretti e trasparenti, nel rispetto delle normative vigenti e in linea con i valori etico-sociali cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività.

Il Modello adottato dalla Società e operativo dal 1° luglio 2024, in linea con il Codice Etico adottato il 22 dicembre 2023, che rappresenta il suo fondamento essenziale, costituisce lo strumento per ribadire l'assoluta condanna a qualsivoglia comportamento di natura illecita, nonché, lo strumento atto a garantire che l'esecuzione delle c.d. "attività a rischio" avvenga secondo procedure uniformi e controllate.

Il Modello assolve quindi alle seguenti funzioni:

- ☞ rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Effemetal S.p.A.; dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, la cui violazione comporta severe sanzioni disciplinari;
- ☞ sanzionare ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza;
- ☞ informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

- ↯ consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sui processi sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio;
- ↯ evitare che in futuro possano essere mosse contestazioni alla Società, analoghe e differenti rispetto a quelle già ricevute.

### **3.2 Le Linee Guida emanate da Confindustria**

Nella predisposizione del Modello, la Società si è avvalsa della facoltà, prevista nel Decreto, di definirne il contenuto sulla base di codici di comportamento e linee guida emanate dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità degli stessi.

In tal senso, la Società si è ispirata alle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001*” emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate e approvate dal Ministero della Giustizia, da ultimo in data 25 giugno 2021, le quali prevedono le attività di:

- ⊕ individuazione delle aree di rischio, ovvero l'area o settore aziendale interessato dal rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- ⊕ predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal *management* e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:
  - efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
  - attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
  - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello, in quanto quest'ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Società e, quindi, ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

### **3.3 Il progetto per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione di Effemetal S.p.A.**

Il Modello, come prescritto dagli artt. 6 e 12 del Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria nonché dalle *best practices* esistenti in materia, è stato, pertanto, predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

### ***Fase preliminare***

In questa fase sono stati individuati i reati presupposto che, seppur astrattamente applicabili alla realtà aziendale di Effemetal S.p.A., non risultano – in concreto – rilevanti rispetto all’operatività della stessa e, di converso, sono stati altrettanto individuati, invece, i reati rilevanti.

### ***Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili***

In questa fase è stata svolta l’analisi del contesto aziendale, al fine di individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 ed al fine di identificare i responsabili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. “*key officer*”).

Tale analisi è avvenuta tramite l’esame della documentazione afferente alla Società (statuto, procedure adottate, regolamenti, disposizioni organizzative, ecc.) e lo svolgimento di interviste ai *key officer*, al fine di definire le attività eseguite dagli stessi, nonché i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

L’individuazione delle attività a rischio nell’ambito dei processi aziendali si è basata altresì sull’analisi della storia della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

### ***Fase 2 – As-Is Analysis***

Individuate le aree e le attività potenzialmente a rischio, per ogni processo sensibile sono state individuate, analizzate e formalizzate:

- ↯ le fasi principali;
- ↯ le funzioni e i ruoli/ responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- ↯ gli elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quale processo o attività sensibile e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001.

### ***Fase 3 – Mappatura delle attività a rischio-reato (gap analysis e action plan)***

I risultati dell’analisi precedentemente descritta sono poi impiegati al fine di identificare le eventuali vulnerabilità e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno necessarie a far sì che il Modello Organizzativo sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e, in particolar modo, quelli della stessa specie contestati alla Società.

### ***Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione***

Sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le *best practice* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e del grado di allineamento

sinergico con il sistema di controllo interno esistente, si procede alla redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, il quale è articolato nelle seguenti parti:

- ↯ **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento, dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema disciplinare;
- ↯ **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società nel cui ambito potrebbero essere commessi i Reati presupposto previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di prevenzione e controllo.

La metodologia in parola è stata seguita anche nell'ambito delle attività di aggiornamento del Modello Organizzativo, resesi necessarie a fronte delle modifiche societarie e organizzative che hanno interessato la Società con riguardo all'operazione di fusione per incorporazione dell'allora controllata Effeservices.

### 3.4 Identificazione delle attività sensibili

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa e sulla base delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con le Funzioni della Società, anche nell'ambito del progetto di aggiornamento del Modello, sono state individuate le attività nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al Decreto, debitamente dettagliate all'interno della Parte Speciale del presente Modello e di seguito elencate:

	<b>Attività sensibile</b>	<b>Rischio iniziale</b>	<b>Rischio residuo</b>
1	Acquisto di materiale ferroso e non ferroso	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>
2	Approvvigionamento di beni e servizi	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>
3	Accettazione dei rifiuti, controlli qualitativi e messa in riserva (R13)	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>
4	Recupero del rifiuto e produzione EoW (R12 e R14)	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>
5	Stoccaggio di rifiuti non pericolosi da avviare allo smaltimento (D15)	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>
6	Demolizioni di autoveicoli	<b>MEDIO</b>	<b>BASSO</b>

7	Demolizioni industriali	ALTO	MEDIO
8	Intermediazione e commercializzazione, anche senza detenzione, di rifiuti e EoW	ALTO	MEDIO
9	Trasporto, anche per conto terzi, di rifiuti pericolosi e non pericolosi (da avviare al recupero o allo smaltimento)	ALTO	MEDIO
10	Selezione, assunzione e gestione del personale	MEDIO	MEDIO
11	Pianificazione finanziaria, gestione della contabilità e monitoraggio dei flussi finanziari	ALTO	MEDIO
12	Predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali	MEDIO	MEDIO
13	Gestione degli adempimenti fiscali	ALTO	MEDIO
14	Rapporti con le Autorità Pubbliche funzionali all'ottenimento/ rinnovo di autorizzazioni, concessioni, licenze/ certificazioni per l'esercizio dell'attività aziendale	MEDIO	MEDIO
15	Gestione dei procedimenti giudiziari e dei contenziosi	BASSO	BASSO
16	Gestione delle ispezioni/ verifiche/ accertamenti da parte di autorità pubbliche ed enti di certificazione	MEDIO	MEDIO
17	Gestione degli adempimenti in materia ambientale	ALTO	MEDIO
18	Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro	ALTO	MEDIO
19	Utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali	MEDIO	MEDIO
20	Partecipazione a gare per servizi di recupero e/o smaltimento rifiuto, nonché bonifiche di siti e gestione delle relative attività esecutive	MEDIO	MEDIO
21	Richiesta, ottenimento e gestione di concessioni, contributi e agevolazioni	MEDIO	MEDIO
22	Gestione del parco mezzi e delle iniziative di manutenzione	MEDIO	MEDIO

Pur non considerati rilevanti per la realtà di Effemetal, in via prudenziale, con riferimento ai reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*), e con esclusivo riferimento al reato di cui all'art. 518 *duodecies* c.p., richiamato all'art. 25 *septiesdecies* del Decreto, la Società ha individuato dei principi comportamentali volti a orientare i Destinatari del Modello a condotte che possano prevenire la commissione degli stessi.

A valle dell'attività di risk assessment condotta, sono stati ritenuti non configurabili i seguenti illeciti:

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 – bis);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 – quater);
- Abusi di mercato (art. 25 – sexies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25- duodevicies).

### **3.5 Il sistema di controllo interno di Effemetal S.p.A.**

Il presente Modello non si sostituisce, ma si affianca al sistema di controlli di cui Effemetal S.p.A. è già dotata e, insieme al Codice Etico, che ne costituisce parte integrante e lo completa, funge da indirizzo verso l'obiettivo di legalità e trasparenza che la Società fa proprio in ogni ambito di attività.

Il sistema dei controlli interni è composto:

- ◆ dalle regole di *governance* societaria indicate nello statuto sociale;
- ◆ dal sistema di attribuzioni interne;
- ◆ dalle procedure, dalle istruzioni operative e dalle regole interne definite alla luce del Sistema di Gestione Integrato della Società;
- ◆ dalla Politica di Qualità, Ambiente e Sicurezza adottata dalla Società;
- ◆ del Documento di Valutazione del Rischio e della documentazione obbligatoria connessa;
- ◆ delle autorizzazioni ambientali vigenti;
- ◆ dalle prassi consolidate, ancorché non formalizzate, conosciute da tutta la popolazione aziendale.

Le regole comportamentali e le procedure sopra elencate, pur non essendo state emanate in adempimento delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precui fini il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001, anche di quelli che non sono stati oggetto di specifica trattazione nelle parti speciali del Modello, in quanto il loro rischio di commissione "nell'interesse o a vantaggio dell'Ente" è stato valutato minimo.

Più precisamente, il sistema di controllo mira a evitare che future condotte illecite, da chiunque commesse, uguali o diverse da quelle contestate alla Società, possano compromettere il sistema di legalità, correttezza e trasparenza cui Effemetal S.p.A. ambisce.

### **3.6 Il Codice Etico**

Il Modello è distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico di Effemetal S.p.A., per quanto entrambi siano accomunati dalla esplicita volontà di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Benché distinti, i due documenti sono evidentemente complementari: il Codice Etico può essere visto anche quale ulteriore modalità operativa per l'applicazione e l'attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto, in quanto chiarisce ciò che è richiesto e ciò che è vietato al fine di evitare la commissione di qualsivoglia reato previsto o richiamato dal Decreto e non solo di quelli che, per la loro particolare vicinanza alle attività svolte dalla Società, trovano specifica trattazione nel Modello.

Il Codice Etico contiene, invero, l'insieme dei valori che la Società riconosce, rispetta e condivide verso specifiche categorie di portatori di interessi legittimi. Le relative norme di condotta, che ne garantiscono l'attuazione, disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovano ad agire in nome e per conto dello stesso.

La Società, come meglio precisato nel par. 4, ha nominato un Organismo di Vigilanza che si occupa anche di vigilare sull'attuazione di quanto previsto nel Codice Etico e al quale potranno pervenire le segnalazioni relative.

### **3.7 I destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello si applicano ai componenti degli organi sociali e a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i dipendenti ed in generale a quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (di seguito tutti detti, collettivamente, i "Destinatari").

I principi di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti, quali fornitori, consulenti, *partner* commerciali: tali soggetti, per effetto di apposite clausole contrattuali, si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti ed in particolare idonei a prevenire la commissione dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.



## 4. Organismo di Vigilanza

### 4.1 Premessa

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione, nel suo interesse o vantaggio, di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati – ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito “**Organismo di Vigilanza**” o anche “**OdV**”).

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, tenuto conto della contingente operatività della Società, Effemetal S.p.A. ha ritenuto di identificare il proprio Organismo di Vigilanza in un organo a composizione monocratica.

### 4.2 Requisiti dell'OdV

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza indicati dalle Linee Guida di Confindustria sono:

- la professionalità, in quanto l'OdV deve essere dotato delle necessarie competenze in materia giuridica ed economica, nonché in relazione alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi legali;
- l'autonomia e indipendenza, in quanto all'OdV deve essere garantita l'autodeterminazione nell'iniziativa di controllo libera da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. All'OdV non sono attribuiti compiti operativi ed esso non partecipa a decisioni ed attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio; l'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività; da ultimo, le regole di funzionamento interno dell'OdV vengono definite e adottate dallo stesso nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- la continuità di azione, in quanto l'OdV è tenuto a vigilare costantemente sull'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo in accordo a quanto previsto dal Decreto.

Inoltre, la nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, il componente unico dell'Organismo di Vigilanza rilascia una dichiarazione attestante l'assenza di:

- *conflitti di interesse*, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- *titolarità*, diretta o indiretta, *di quote* di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- *funzioni di amministrazione* – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell’Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento o ad altre procedure concorsuali;
- *sentenza di condanna*, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- delle *condizioni di ineleggibilità o decadenza* previste dall’articolo 2382 del Codice Civile (si tratta attualmente dell’interdetto, dell’inabilitato, del fallito, o di chi è stato condannato con sentenza - anche non passata in giudicato - ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi).

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del componente già nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica. In tal caso, il Consiglio di Gestione provvede alla sua sostituzione.

#### **4.3 Nomina, durata e cessazione**

L’Organismo di Vigilanza della Società, nominato dal Consiglio di Gestione, resta in carica per tre esercizi o per il diverso periodo stabilito in sede di nomina, comunque non inferiore ad un esercizio. Alla scadenza del termine, l’OdV rimane in carica sino alla nuova nomina o rielezione con successiva delibera del Consiglio di Gestione.

La cessazione dalla carica può, altresì, avvenire per rinuncia, decadenza o morte. In caso di rinuncia all’incarico, il componente dell’OdV è tenuto a darne comunicazione scritta al Consiglio di Gestione, affinché lo stesso provveda alla sua tempestiva sostituzione.

La cessazione dall’incarico può avvenire anche per revoca da parte dell’organo amministrativo. Tuttavia, al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza dell’OdV, la revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa.

A titolo meramente esemplificativo, per “giusta causa” di revoca dei compiti e dei poteri connessi con l’incarico di componente dell’Organismo di Vigilanza potrà intendersi:

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico;
- l’*“omessa o insufficiente vigilanza”* – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto che potrà anche risultare da una sentenza di condanna, pur non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l’indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell’Organismo di Vigilanza.

In ogni caso di rinuncia, cessazione, revoca o morte, il Consiglio di Gestione provvede all'individuazione del nuovo componente dell'OdV.

#### **4.4 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza**

Per poter operare in autonomia e disporre degli strumenti più opportuni a garantire un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, l'OdV deve poter disporre di risorse finanziarie adeguate.

A tal fine, il Consiglio di Gestione approva una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

Il compenso spettante al componente dell'OdV è stabilito al momento della nomina.

#### **4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- ↯ sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive norme che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- ↯ sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- ↯ sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- ↯ verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- ↯ verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- ↯ promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Consiglio di Gestione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- ↯ segnalare tempestivamente al Consiglio di Gestione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

- ↯ promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- ↯ promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- ↯ fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- ↯ promuovere l'implementazione di un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- ↯ formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Gestione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- ↯ accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi reparto della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- ↯ richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- ↯ promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

#### **4.6 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza effettua le verifiche con periodicità almeno trimestrale o comunque ogni qualvolta sia ritenuto necessario, secondo il Regolamento interno che l'OdV adotterà in seguito al suo insediamento.

Agli incontri possono essere chiamati a partecipare anche uno o più membri del Consiglio di Gestione, del Consiglio di Sorveglianza, responsabili di funzioni aziendali, nonché consulenti esterni, qualora la loro presenza sia necessaria all'espletamento dell'attività.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso può essere supportato da personale dedicato. Inoltre, può avvalersi dell'ausilio delle funzioni presenti nella Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie e potrà anche utilizzare funzioni consulenziali esterne quando ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza rimane direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, riceve comunicazioni – laddove non sia nominato Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing – in ordine alle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello e illeciti commessi nell'inosservanza del D. Lgs. 231/2001.

#### **4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che:

1. possano determinare una violazione o sospetta violazione del Modello tale da esporre la Società al “rischio di reato” (flussi “straordinari” o “violazioni”);
2. possano considerarsi rilevanti ai fini del Decreto (flussi “ordinari”).

##### Flussi “straordinari” o “violazioni”

Per quanto attiene alla prima categoria di flussi informativi, gli obblighi di informazione in merito ad eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Decreto o nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal Codice Civile e trovano, in ogni caso, la loro fonte nell'ambito del rapporto contrattuale che lega tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto di Effemetal S.p.A. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

In proposito, quali prescrizioni di carattere generale, devono essere comunicate eventuali segnalazioni relative a:

- 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 contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- le notizie riguardanti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto;
- comportamenti non in linea con le disposizioni aziendali;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello e del Codice Etico.

Le informazioni, segnalazioni, relazioni o *report* previsti nel Modello devono essere inviate al seguente indirizzo *e-mail*:

[organismodivigilanza@effemetal.it](mailto:organismodivigilanza@effemetal.it)

o, a mezzo di posta prioritaria, all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società, corrente in:

**Organismo di Vigilanza D. Lgs. 231/2001**

**Figline e Incisa Valdarno (Fi), Via G. Di Vittorio 24, 50063**

#### Flussi ordinari

Per quanto attiene la seconda tipologia di flussi aventi ad oggetto atti, comportamenti o eventi che possano risultare rilevanti ai fini del Decreto (flussi "ordinari") si segnalano, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: attività di investimento/disinvestimento nei confronti di Società rilevanti riconducibili a Enti Pubblici; ecc.);
- ispezioni delle autorità pubbliche (ad esempio, Guardia di Finanza, ASL, ARPA, VVF, o altre Autorità di Vigilanza);
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i cambiamenti organizzativi;
- Provvedimenti di rinnovo delle autorizzazioni vigenti o di revoca/sospensione delle medesime;
- Eventi infortunistici con prognosi superiore a 40 giorni o incidenti ambientali;
- le eventuali comunicazioni del Consiglio di Sorveglianza e della Società di Revisione in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle deliberazioni del Consiglio di Gestione;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

All'OdV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società e ogni sua successiva modifica e integrazione.

È facoltà dell'OdV dettare ulteriori e specifiche disposizioni in ordine agli obblighi di flusso informativo in relazione alle varie tipologie di reato di cui al Decreto.

Per quanto attiene alle modalità di conservazione e di inoltro dei flussi "ordinari", si rinvia a quanto già previsto per i flussi "straordinari" e le "violazioni".

#### **4.8 Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV di Effemetal S.p.A. informa il Consiglio di Gestione, il Consiglio di Sorveglianza e, ove necessario, alla Società di Revisione, per le materie di rispettiva competenza, in ordine a tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello per la prevenzione dei reati.

L'OdV di Effemetal S.p.A. potrà essere convocato dal Consiglio di Gestione o dal Consiglio di Sorveglianza in qualsiasi momento per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni più specifiche.

Più in particolare, l'OdV è tenuto:

- nei confronti del Consiglio di Gestione a comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti (flussi "straordinari" o "violazioni"<sup>7</sup>);
- nei confronti del Consiglio di Gestione, a relazionare, su base almeno semestrale, in merito all'attività svolta e all'attuazione del Modello. La relazione sull'attività di vigilanza svolta è trasmessa altresì al Consiglio di Sorveglianza della Società.

Inoltre, l'OdV è tenuto a rendicontare annualmente al Consiglio di Gestione le spese sostenute a fronte dell'espletamento degli adempimenti di propria competenza.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

L'OdV potrà, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento, nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare all'alta dirigenza eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

---

<sup>7</sup> Tali flussi saranno oggetto di comunicazione salvo espresso divieto delle Autorità Giudiziarie eventualmente coinvolte.

## 4.9 Whistleblowing e tutela del segnalante

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Il D. Lgs. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente medesimo con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

La protezione comprende i segnalanti operanti nel settore pubblico, nonché i segnalanti operanti nel settore privato. Per questi ultimi, il D.lgs. n. 24/2023 impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di quegli enti del medesimo settore che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Il D. Lgs 24/2023 è intervenuto sull'art. 6, comma 2-*bis*, D. Lgs. 231/2001, prevedendo che i modelli di cui al D. Lgs. 231/2001 debbano prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione per il segnalante e il sistema disciplinare.

Inoltre, il D. Lgs. 24/2023 differenzia il possibile oggetto di segnalazione in relazione alle dimensioni dei diversi soggetti privati di cui all'art. 2, c.1, lett. q).

È bene precisare che, in virtù dell'art. 3 c.2 lett. b) del D. Lgs. 24/2023, gli enti che rientrano tra quelli operanti nel settore privato, che occupano un numero di dipendenti inferiore a cinquanta e che hanno adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001, sono tenuti ad istituire un canale di segnalazione interno attraverso cui segnalare le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o le violazioni del Modello Organizzativo, di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Ed in effetti, questo è il perimetro in cui rientra la realtà di Effemetal posto che la Società occupa meno di cinquanta dipendenti.

Quanto al contenuto della segnalazione, le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, inteso nella sua più ampia accezione di contesto in cui si siano instaurati rapporti giuridici con la Società.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e devono risultare chiare: i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; ii) la descrizione del fatto; iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Effemetal ha individuato nell'Organismo di Vigilanza il Gestore delle Segnalazioni, in quanto organo esterno dotato di autonomia di valutazione e intervento, il quale provvederà alla gestione delle medesime in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 e dal D. Lgs. 24/2023.

Il gestore del canale interno di segnalazione svolge le attività che allo stesso competono sulla base della normativa vigente *ex* D. Lgs. 24/2023, nonché secondo quanto prescritto dalla *Procedura Whistleblowing* implementata dalla Società, da intendersi qui integralmente richiamata.

L'Organismo di Vigilanza gestisce la segnalazione garantendo la piena riservatezza: i) della persona segnalante; ii) del facilitatore; iii) della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; iv) del contenuto della segnalazione.

Si precisa che in base alla procedura implementata dalla Società, i Segnalanti possono effettuare le segnalazioni in forma scritta mediante la piattaforma informatica Team System dedicata appositamente alla gestione delle segnalazioni e disponibile al link [EFFEMETAL SPA - Portale Whistleblowing](#), o oralmente, mediante richiesta di incontro al Gestore delle Segnalazioni in ambiente protetto.

La Società, in aderenza al divieto di ritorsione di cui all'art. 17 del D. Lgs. 24/2023, rifiuta qualunque tipo di ritorsione ai danni del segnalante e si attiva affinché chi ha commesso un atteggiamento ritorsivo venga sanzionato, in base alla gravità della condotta, secondo le modalità di cui al capitolo che segue. Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

## 5. Sistema disciplinare e sanzionatorio

### 5.1 La funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque dotate di una funzione di deterrenza) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Il Sistema Disciplinare è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro (di seguito anche CCNL) applicabili (commercio e trasporti).

In particolare, il presente Sistema Disciplinare è rivolto:

1. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società;
2. alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra ed in generale a tutti i dipendenti;
3. a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito della Società concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività della Società, compresi i Consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati.

Il presente Sistema Disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Costituisce violazione del Modello - e presupposto di applicazione di sanzioni - non solo la violazione dei protocolli e delle regole contenute nel presente Modello e nel sistema normativo interno della Società, ma anche (a titolo esemplificativo) la mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, la violazione degli obblighi formativi e il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla Normativa sul Whistleblowing, nonché l'invio di segnalazioni con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate, in coerenza con quanto previsto nella Procedura Whistleblowing adottata dalla Società.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Consiglio di Gestione della Società.

Laddove la notizia della possibile violazione giunga all'Organismo di Vigilanza, svolti gli accertamenti, che ritiene opportuni, lo stesso formula una proposta in merito all'opportunità di adottare provvedimenti e la comunica agli organi aziendali competenti in base al sistema disciplinare, che la valuteranno in autonomia e, se del caso, attiveranno le strutture organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

È in ogni caso affidato all'OdV il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del Decreto, nonché di informare il Consiglio di Gestione affinché curi l'aggiornamento, la modifica e/o l'integrazione del Sistema Disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

## **5.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti**

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, del Codice Etico o delle tutele in favore del segnalante, da parte dei dipendenti della Società costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i provvedimenti disciplinari sono irrogati nei riguardi dei lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori") e dei CCNL applicabili nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

Il Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti non dirigenti è il Consiglio di Gestione, il quale comminerà le sanzioni previa informativa all'OdV, che riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

È comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare e valutare l'idoneità del Sistema Disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

All'OdV viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori è data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando idonea comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

### **5.3 Misure nei confronti degli amministratori**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello, del Codice Etico o delle tutele in favore del segnalante poste in essere da chi rappresenta il vertice della Società e ne manifesta, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti e il mercato. La formazione ed 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 da parte del Consiglio di Gestione delle procedure interne previste dal Modello, del Codice Etico o delle tutele in favore del Segnalante, o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, del Codice Etico o delle tutele in favore del Segnalante, l'OdV informa tempestivamente e formalmente il Consiglio di Sorveglianza e, ove necessario, l'Assemblea dei Soci, ai fini dell'assunzione di tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

### **5.4 Sanzioni nei confronti di terze parti**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti di parti terze aventi rapporti con la Società (es. fornitori):

1. violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società;
4. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle tutele in favore del segnalante.

In particolare, ai fini del presente Sistema Disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei soggetti di cui al presente paragrafo sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante da annotarsi nell'albo fornitori o con altro strumento che ne tenga memoria *pro futuro* (sempre applicabile);

- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto.

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'OdV verifica che la Funzione referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora e con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito dalla Società a seguito di simili infrazioni.

Al riguardo, la Società provvede all'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della avvenuta conoscenza del Modello, del Codice Etico e delle tutele del Segnalante, e del Decreto da parte del terzo contraente, richiedendo l'assunzione di un impegno da parte del terzo e dei suoi dipendenti e collaboratori ad astenersi da comportamenti idonei a violare le prescrizioni di cui sopra.

## **6. Informazione e formazione**

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Società assicura un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda, siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari e a cadenza periodica.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria e l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

### **6.1 Formazione delle risorse interne alla Società**

L'adozione del Modello viene comunicata ai Destinatari del presente documento mediante messa a disposizione del presente documento nelle modalità più idonee (es. idonea diffusione sul sito internet, affissione in bacheca, messa a disposizione di copie cartacee del Modello, informative ad *boc*).

La funzione Amministrazione, con il supporto del RSG, è tenuta a rilasciare ai neoassunti/ neo-collaboratori, in fase di sottoscrizione del contratto di assunzione/collaborazione, una dichiarazione che attesti la presa in visione del Modello e del Codice Etico e l'impegno al rispetto degli stessi.

Tutte le dichiarazioni di presa visione e di impegno al rispetto del Modello sono conservate a cura della Funzione stessa.

Ogni aggiornamento del Modello è debitamente comunicato al personale con raccomandazione ai Responsabili di ciascuna Funzione di divulgare la versione aggiornata del Modello stesso.

È, inoltre, prevista un'adeguata attività formativa del personale e dei collaboratori della Società sui contenuti del Decreto e del Modello.

Tale attività formativa viene articolata nelle due seguenti fasi:

- attività di formazione generale volta ad informare i Destinatari sulle prescrizioni del Decreto e sui contenuti del Modello adottato dalla Società;
- attività di formazione specifica per coloro che operano nelle aree sensibili, volta ad informare i destinatari in particolare sui rischi specifici a cui è esposta l'area nella quale operano e sui principi di condotta e le procedure aziendali che essi devono seguire nello svolgimento della loro attività.

La definizione dei corsi di formazione, delle relative tempistiche e delle modalità attuative spetta al Responsabile del Sistema di Gestione con il supporto dell'Organismo di Vigilanza nella definizione delle forme di controllo sulla frequenza ai corsi e della qualità del contenuto dei programmi di formazione.

I Responsabili di ogni Funzione sono tenuti ad informare i propri collaboratori sul Modello, nonché garantire la partecipazione ai relativi corsi di formazione.

L'attività di informazione e formazione effettivamente svolta è opportunamente documentata e la relativa documentazione è conservata a cura della Segreteria.

Il sistema di informazione e formazione è costantemente verificato e, ove occorra, modificato dall'OdV, in collaborazione con il Consigliere di gestione delegato per l'attuazione del Modello Organizzativo, per gli aspetti di competenza.

## **6.2 I soggetti terzi destinatari del Modello**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

La Società valuta le modalità (ad es. idonea diffusione sul sito Internet a seconda delle diverse tipologie di collaboratori esterni e *partner*) con cui provvedere ad informare tali soggetti sulle politiche e sulle procedure seguite da Effemetal S.p.A. in virtù dell'adozione del Modello e del Codice Etico, prevedendo altresì l'inserimento di idonee clausole contrattuali che obblighino tali soggetti ad

ottemperare alle disposizioni del Modello medesimo, pena l'applicazione di sanzioni o la risoluzione del rapporto.

## **7. Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello**

Il Consiglio di Gestione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello, idoneo a prevenire la commissione di reati, in generale, e, in particolare, dei reati e degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto. In particolare, il Consiglio di Gestione modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate – dall'Organismo di Vigilanza, da altra Funzione della Società o da qualsiasi altro soggetto della stessa – significative violazioni od elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato.

Inoltre, il Consiglio di Gestione aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutamenti o modifiche:

- a) nel sistema normativo e regolamentare, anche nella parte autoformata, che disciplina l'attività della Società;
- b) nella struttura societaria o nell'organizzazione o articolazione della Società;
- c) nell'attività della Società o rispetto ai beni o servizi offerti alla clientela;
- d) in riferimento ad altri e diversi elementi e circostanze essenziali per l'esito della c.d. mappatura dei rischi.

Le articolazioni funzionali interessate elaborano e apportano tempestivamente le modifiche delle procedure di loro competenza, non appena tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, secondo quanto previsto alle precedenti lettere a), b), c) e d).

Le proposte di modifica del Modello – di cui alle predette lettere a), b), c) e d) – sono preventivamente comunicate all'OdV, il quale deve tempestivamente esprimere un parere. Tra l'OdV e l'organo amministrativo viene mantenuto un continuo scambio di comunicazioni e, qualora il parere dell'OdV non sia condiviso, le decisioni assunte in difformità devono essere motivate.

Il Consiglio di Gestione della Società, sentito l'OdV, può, però, apportare al Modello o alle Procedure aziendali modifiche di natura puramente formale, qualora esse risultino necessarie per una sua miglior chiarezza o efficienza.

L'OdV deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Consiglio di Gestione i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello.

Quanto sopra previsto si applica, in quanto compatibile, per l'adozione, ad opera delle articolazioni funzionali interessate, di nuove procedure o per la modifica delle procedure preesistenti, necessarie per l'attuazione del Modello. Le nuove procedure e le modifiche di quelle esistenti devono essere tempestivamente comunicate all'OdV.