

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1	REV. 02	M.O.G.C. Generale
		Data Emissione: 27/01/2017	-----	
		Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	Pag. 1/54	

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, n. 231**

Parte Generale

Industrie Chimiche Forestali S.p.A.

SEDE LEGALE E STABILIMENTO DI MARCALLO CON CASONE (MI)

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1	REV. 02	M.O.G.C. Generale
		Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014		----- Pag. 2/54

Sommario:

1. **Parte Generale**
2. Le sanzioni previste nel decreto a carico dell'ente
3. Le condotte esimenti la responsabilità amministrativa
4. Il presente modello
5. Corporate Governance
6. Sistema di deleghe e procure
7. L'organismo di vigilanza
8. Diffusione del modello nel contesto aziendale e nei confronti di terzi
9. Sistema disciplinare per mancata osservanza del presente modello e delle norme disposizioni ivi richiamate
10. Allegato 1 - Codice Etico
11. Allegato Parti Speciali

Parte Speciale I: “Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro” ex art. 25-*septies*¹, D. Lgs. n. 231/01

Parte Speciale II: “Reati Ambientali” ex art. 25-*undecies*, D. Lgs. n. 231/01

Parte Speciale III: “Reati contro la Pubblica Amministrazione”, ex artt. 24² e 25³, D. Lgs. n. 231/01

Parte Speciale IV: “Reati Societari” ex art. 25-*ter*, D. Lgs. n. 231/01

Parte Speciale V: “Delitti informatici e trattamento illecito dei dati” ex art. 24-*bis*, D. Lgs. n. 231/01

Parte Speciale VI “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio” – “Delitti di criminalità organizzata” – “Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico” – “Reati transnazionali” ex artt. 25-*octies*; 24-*ter* e 25-*quater*, D. Lgs. n. 231/01 nonché ex art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146;

Parte Speciale VII “Delitti contro la personalità individuale” e “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare” ex artt. 25-*quinquies* e 25-*duodecies*, D. Lgs. n. 231/01

Parte Speciale VIII “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento” e “Delitti contro l'industria e il commercio” ex artt. 25-*bis* e 25-*bis* 1, D. Lgs. n. 231/01

Parte Speciale IX “Reati in materia di diritto d'autore” ex art. 25-*novies*, D. Lgs. n. 231/01

Parte Speciale X “Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria” ex art. 25-*decies*, D. Lgs. n. 231/01.

¹ Rubricato “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”

² Rubricato “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”

³ Rubricato “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione”

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 3/54
---	---	--	---

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora innanzi, per brevità, il “**D. Lgs. n. 231/01**” o il “**Decreto**”), che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali⁴ precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (d'ora innanzi, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D. Lgs. n. 231/01.

L'articolo 4 del Decreto precisa inoltre che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/01 possono essere identificati come segue:

- a) Individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità⁵. In particolare, possono essere:

⁴ La “*Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26.07.1995*” sulla tutela degli interessi finanziari; la “*Convenzione del 26.05.1997*”, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati membri e la “*Convenzione OCSE del 17.12.1997*” sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e commerciali.

⁵La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge solo nell'ipotesi in cui la condotta criminosa sia stata realizzata “*nell'interesse o a vantaggio dell'Ente*”: quindi, non solo laddove l'Ente abbia tratto vantaggio patrimoniale, ma anche laddove, pur in assenza di un concreto vantaggio, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'Ente. Altrimenti, la Corte di Cassazione ha precisato che “*deve escludersi*” la responsabilità dell'Ente pur qualora questo riceva un vantaggio dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica, laddove risulti che il reo abbia agito “*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*” (...). In tale evenienza, infatti, si tratterebbe

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 4/54
---	---	--	---

- (i) 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: d’ora innanzi, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (d’ora innanzi, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull’argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*⁶.

Infatti, secondo l’indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell’ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali. *“In situazioni del genere, che per la dottrina ben potrebbero essere strumento od occasione di illeciti, non vi sarebbe ragione per escludere la responsabilità dell’ente, se il reato sia stato commesso a suo interesse o vantaggio”*⁷.

- b)** Tipologia dei reati previsti e, più precisamente:
 - i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01);
 - ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall’articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’articolo 24-*bis*;
 - iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall’articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’articolo 24-*ter*;

di un vantaggio fortuito, come tale non attribuibile alla volontà della persona giuridica (Cass. pen., sez. VI, 2 ottobre 2006, n. 32627).

⁶ Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina si veda anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.; Bassi – Epidendio, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, pag. 158 e ss.; Zanardi – Baggio – Rebecca, *Responsabilità amministrativa delle imprese*, Il Sole 24 Ore, 2008. In giurisprudenza, di particolare interesse l’ordinanza del GIP, Dott. Salvini, emessa in data 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell’ente, ovvero un consulente della società impiegata – quindi estraneo all’organigramma aziendale – è stato considerato soggetto sottoposto.

⁷ (A. Rossi, “La responsabilità degli enti: i soggetti responsabili”, in “La responsabilità amministrativa delle società e degli enti”, n. 2 – 2008, pag. 195).

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 02</p> <p>Data Emissione: 27/01/2017</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014</p>	<p>M.O.G.C. Generale</p> <p>-----</p> <p>Pag. 5/54</p>
---	--	--	--

- iv) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-bis, come modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-bis.1;
- vi) reati in materia societaria, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-ter⁸,
- vii) delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quater;
- viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-quater.1;
- ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quinquies;
- x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-sexies;
- xi) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-septies;

⁸ L'articolo 1, comma 77 della Legge n. 190 del 06.11.2012 recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione prevede: "Al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 25: 1) nella rubrica, dopo la parola: «Concussione» sono inserite le seguenti: «, induzione indebita a dare o promettere utilità»; 2) al comma 3, dopo le parole: «319-ter, comma 2,» sono inserite le seguenti: «319 quater»; b) all'articolo 25-ter, comma 1, dopo la lettera s) e' aggiunta la seguente: «s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote». L'articolo 2635 codice civile (Corruzione tra privati) prevede: "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma punito con le pene ivi previste. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, successive modificazioni. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi." L'articolo 12 della Legge n. 69 del 27.05.2015 recante Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio ha novellato l'art. 25-ter del D.lgs. 231/01 con l'introduzione di sanzioni più severe in relazione ai delitti societari, coem novellati dalla stessa Legge n. 69 del 27.05.2015 (i.e. artt. 2621 c.c., 2621-bis c.c. e 2622 c.c.).

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 6/54
---	---	--	---

- xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita **nonché autoriciclaggio**, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*octies*⁹;
- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*novies*;
- xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25 - *decies*;
- xv) reati ambientali, introdotti dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 (Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ad alcuni illeciti commessi in violazione delle norme a tutela dell'ambiente) che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'art. 25 - *undecies*¹⁰;
- xvi) reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare introdotto ex art. 2, d.lgs 109 del 16.07.2012, (Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare) che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'art 25 – *duodecies*;
- xvii) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, “*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”, che vengono di seguito elencati:
- reato di associazione per delinquere (articolo 416 cod. pen.);
 - reato di associazione di tipo mafioso (articolo 416-*bis* cod. pen.);
 - reato di associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
 - reato di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - reato relativo al traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - reato di favoreggiamento personale (articolo 378 cod. pen.).

⁹ L'art. 3 della Legge n. 186 del 15.12.2014 recante Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio ha modificato l'art. 25-*octies* del D.lgs. 231/01 con l'introduzione del nuovo delitto di autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.) nel novero dei reati rilevanti previsti dal D.lgs. 231/01.

¹⁰ L'art. 8 della Legge n. 68 del 22.05.2015 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente ha novellato l'art. 25-*undecies* del D.lgs. 231/01 con l'introduzione di nuove fattispecie di delitti ambientali nel novero dei reati rilevanti previsti dal D.lgs. 231/01

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 7/54
---	--	--	---

2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

2.1 Le sanzioni in generale

Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)¹¹ tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2°, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente*”.

¹¹ Con riferimento ai reati di abusi di mercato, il secondo comma dell’articolo 25-*sexies* del D. Lgs. n. 231/01 prevede che: “*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 8/54
---	---	--	---

L'articolo 12, D. Lgs. n. 231/01, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

(b) Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- 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 e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. n. 231/01, ossia:

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

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- "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";
- "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";
- "l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 02</p> <p>Data Emissione: 27/01/2017</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014</p>	<p>M.O.G.C. Generale</p> <p>-----</p> <p>Pag. 9/54</p>
---	--	--	--

dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell’articolo 19, D. Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalenti – 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.

(d) 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 ed a spese dell’Ente.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1	REV. 02	M.O.G.C. Generale
		Data Emissione: 27/01/2017		-----
		Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014		Pag. 10/54

3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

3.1 I modelli di organizzazione e gestione in generale e l'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.1).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (d'ora innanzi, per brevità, il "Modello" o "Modello 231");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora innanzi, per brevità, l'"OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare¹². In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

¹² A tal proposito, la Relazione allo schema del D.Lgs. n. 231/01 osserva che il "requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nostro sistema di responsabilità".(G.R. Croce – C. Coratella, Guida alla responsabilità da reato degli enti, Il Sole 24 ore, 2008, p.21).

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 11/54
---	--	--	--

- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.2 Le Linee Guida di Confindustria

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull’idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, le “**Linee Guida**”).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

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

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 02</p> <p>Data Emissione: 27/01/2017</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014</p>	<p>M.O.G.C. Generale</p> <p>-----</p> <p>Pag. 12/54</p>
---	--	--	---

- introduzione di un adeguato sistema Disciplinare per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione;
 - obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 13/54
---	---	--	--

4. IL PRESENTE MODELLO

4.1 Industrie Chimiche Forestali S.p.A. e la sua *mission*

Industrie Chimiche Forestali S.p.A. (d'ora innanzi, per brevità, "ICF" o la "Società") è una società per azioni di nazionalità italiana, con sede in Marcallo Con Casone (Milano), Via Fratelli Kennedy 75, capitale sociale sottoscritto e versato di €5.890.000,00, CF e iscrizione nel Registro delle Imprese di Milano al n. 04918930969, R.E.A. n. 1781972.

Sono soci di ICF: CANTARELLUS S.A., PROGRESSIO SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO S.P.A., GUIDO CAMI, PRIVATE EQUITY PARTNERS S.P.A., SIRONI CARLO, TANONI PAOLO.

ICF ha per oggetto sociale le seguenti attività:

- la fabbricazione, la trasformazione, il commercio in proprio o per rappresentanza di prodotti tessili, di adesivi, resine, resine sintetiche, materie plastiche e prodotti chimici in genere per uso industriale e non;
- la ricerca, lo sviluppo e la vendita di tecnologia, la concessione di licenze di produzione, la costruzione, l'installazione, il commercio in proprio o per rappresentanza di impianti e macchinari nel settore in cui opera.

Lo stabilimento produttivo di ICF si trova in Via Fratelli Kennedy 75 a Marcallo Con Casone.

In particolare ICF svolge, presso il sito produttivo di Marcallo con Casone, attività di ricerca, produzione e commercializzazione di:

- adesivi, primers e attivatori
- materiali per puntali, contrafforti, fodere, rinforzi e solette.

La produzione di adesivi costituisce l'aspetto più propriamente chimico delle lavorazioni della Società. Gli adesivi prodotti vengono messi in commercio. I principali adesivi prodotti sono:

- adesivi per dissoluzione: policloroprenici, a base di gomme naturali, a base di gomme sintetiche;
- adesivi all'acqua
- adesivi per sintesi: poliuretanici
- primers e attivatori.

Con il termine "Tessuti" si devono intendere particolari manufatti, di impiego nell'industria calzaturiera, quali: puntali, contrafforti, fodere e rinforzi, che vengono utilizzati come componenti nella fabbricazione delle scarpe. Essi sono prodotti nel reparto "Tessuti", mediante le seguenti lavorazioni: Impregnazione, Spalmatura Hot Melt, Inseminazione, Racla, Coestrusione, Stampa flessografica, Taglierina, Bobinatura.

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 02</p> <p>Data Emissione: 27/01/2017</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014</p>	<p>M.O.G.C. Generale</p> <p>-----</p> <p>Pag. 14/54</p>
---	--	--	---

Il mercato della ICF attualmente è posizionato a monte del settore calzaturiero, in particolare per la produzione di adesivi e materiali per puntali, contrafforti, fodere, rinforzi e solette.

La Società impiega 80 unità e opera in Italia e all'estero anche attraverso una rete commerciale di 21 agenti (10 Italia e 11 Estero)

La Società intrattiene rapporti diretti, indiretti ed occasionali con la Pubblica Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “CdA”) di ICF è composto da 7 membri. Spettano al CdA della Società, oltre a tutti poteri previsti per legge e per statuto e non delegabili, i poteri relativi alle decisioni che riguardino: (i) approvazione di piani industriali e budget, (ii) stipula di accordi di particolare rilevanza strategica, (iii) qualsiasi operazione che comporti l'assunzione di impegni e/o obbligazioni nell'esercizio dell'attività caratteristica dell'impresa, intendendosi per tali tutti i rapporti di natura commerciale od amministrativa diversi da operazioni finanziarie e/o di assunzione di prestiti o finanziamenti, per importi superiori, in relazione a ciascuna operazione a € 500.000,00 (€ cinquecentomila,00) con esclusione degli investimenti correlati al rispetto delle normative che regolano la sicurezza e l'igiene ambientale, (iv) stipula con tutte le clausole opportune, modifica e risoluzione di contratti di acquisto, di sfruttamento, di cessione, di concessione, di permuta, di diritti brevettati, di know how, riguardanti la realizzazione e utilizzazione di impianti ed opere in genere e di beni per il mercato, (v) cessione di pegni ed ipoteche, (vi) conferimento di incarichi di consulenza a carattere continuativo di durata superiore ad un anno e/o per importi superiori a euro 50.000,00 (cinquantamila,00), (vii) proposta di liquidazione volontaria della società, (viii) approvazione di progetti di fusione o di scissione della società, (ix) proposta di modifica di qualsiasi clausola dello statuto o di adozione di un nuovo statuto, (x) compimento di operazioni finanziarie attive e passive a breve e medio e lungo termine, nonché di contratti di leasing per importi superiori a euro 500.000,00 (ciquecentomila,00), (xi) rilascio di garanzie reali di ogni genere o natura o di garanzie fideiussorie di importo superiore a euro 500.000,00 (ciquecentomila,00) per singola operazione, (xii) acquisto, vendita e permuta di beni immobili e dei diritti reali relativi, nonché rinunciare agli stessi, modifica o estinzione di servitù attive o passive, (xiii) stipula di locazioni superiori ai 6 anni, (xiv) conduzione in affitto di rami aziendali della società, (xv) richiesta, negoziazione e perfezionamento di affidamenti bancari, prestiti e mutui di ogni genere e tipo, quindi anche sotto forma di plafond, leasing, nonché l'assunzione di finanziamenti a breve, medio, lungo termine, quando l'importo di ciascun affidamento, prestito, mutuo o finanziamento o plafond, leasing supera euro 1.000.000,00 (un milione,00), (xvi), assunzione, licenziamento, promozione di personale avente qualifica di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 15/54
---	---	--	--

dirigente o di quadro, nonché la determinazione dei poteri e dei trattamenti normativi ed economici.

Gli Amministratori durano in carica fino a revoca.

Con atto del 28.01.2016 il CdA della società ha eletto tra i suoi membri il Presidente, nella persona del Dott. Carlo SIRONI, conferendo a quest'ultimo, con firma libera e disgiunta, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad esclusione di quelli che la legge o lo statuto riservano tassativamente all'assemblea, al CdA collegialmente ovvero al CdA per delibera di quest'ultimo.

La rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio, anche per gli atti di amministrazione di competenza delle decisioni dei soci, spetta al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato.

Con atto del 28.01.2016 il CdA della società ha eletto tra i suoi membri l'Amministratore Delegato, nella persona dell'Ing. Guido Cami, conferendo a quest'ultimo, con firma libera, o disgiunta, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad esclusione di quelli che la legge o lo statuto riservano tassativamente all'assemblea, al CdA collegialmente ovvero al CdA per delibera di quest'ultimo.

L'Amministratore Delegato è stato individuato quale Datore di Lavoro, ai sensi e per effetto di quanto previsto ex art. 2, lett. b), D.lgs. 81/2008 e s.m.i., Gestore come definito ex art. 3, lett. i), D.lgs. 105/2015 e Responsabile della sicurezza ambientale e di tutte le norme applicabili alla società ex D.lgs. 152/2006 e s.m.i., con ogni più ampio potere organizzativo e dispositivo, senza limiti di spesa, incluso il potere di conferire procure e deleghe a terzi.

Per una migliore gestione delle tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro nonché all'igiene ambientale, l'Amministratore Delegato ha conferito ai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte, in ragione del principio della maggior vicinanza al rischio, apposite deleghe di funzione in materia, secondo quanto previsto ex art. 16, D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

4.2 Le finalità del Modello

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di ICF e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, e di tutti gli altri soggetti interessati, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, controparti contrattuali e terzi in genere, non sottoposti alla vigilanza dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i "Terzi" e, cumulativamente con i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti, i "Destinatari"). Tutto ciò affinché i Destinatari seguano,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 16/54
---	---	--	--

nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

ICF ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea presenza del Codice Etico¹³, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che collaborano con la Società, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira ICF nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Modello di ICF si articola nella Parte Generale e in distinte Parti Speciali, relative a ciascuna delle tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute dalla Società come applicabili e rilevanti, in funzione della specifica attività svolta da ICF. Nella predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto alla identificazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi tali reati. Il Modello si propone pertanto come finalità quelle di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di ICF, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che ICF non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

4.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. E', infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs.

¹³ Il Codice Etico è un insieme organico di regole, procedure e principi etici, che disciplinano le modalità di conduzione dell'attività sociale di ICF e delle sue controllate.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1	REV. 02	M.O.G.C. Generale
		Data Emissione: 27/01/2017		-----
		Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014		Pag. 17/54

n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo Disciplinare introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, allorché le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

4.4 La costruzione del Modello e la sua adozione

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida la redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di più interviste con uno o più soggetti (cd. Key Officers) informati sulla struttura e l'attività della Società al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" o strumentali alla commissione dei reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente e alternativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato o Attività Sensibili**" o "**Processi Sensibili**");
- individuazione di protocolli o presidi¹⁴ finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, in relazione alle diverse Attività Sensibili;

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative alle altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/01.

¹⁴ I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico della Società, principio generale non derogabile del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

1. **standard generali di trasparenza** delle attività, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello 231;

2. **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento. Tali procedure riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231.

Gli standard generali di trasparenza delle attività sono:

a) Segregazione delle attività: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;

b) Norme: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;

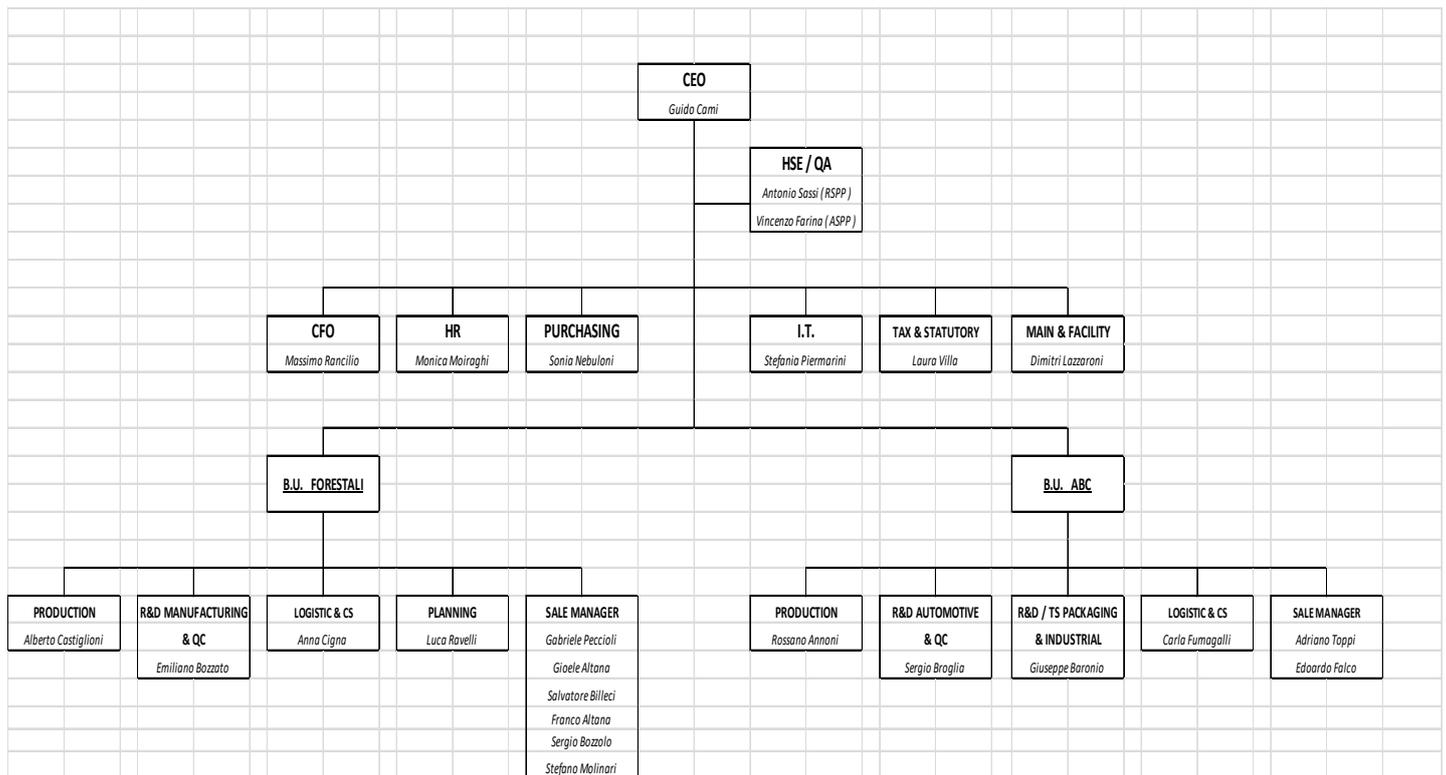
c) Poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;

d) Tracciabilità: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1	REV. 02	M.O.G.C. Generale
		Data Emissione: 27/01/2017		-----
		Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014		Pag. 18/54

ICF è una società per azioni, che si caratterizza per una struttura organizzativa di tipo funzionale di cui si riportano l'organigramma generale e dettagliato per singola funzione

ORGANIGRAMMA GENERALE ICF



4.5 Individuazione dei processi e identificazione delle aree di rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 231/01 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" ("Aree a Rischio Reato o Attività Sensibili o "Processi Sensibili"). Scopo di questa fase è stato appunto l'individuazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare delle Attività Sensibili.

I principali Processi Sensibili che ICF ha individuato al proprio interno sono riconducibili principalmente a tutte le funzioni operative attraverso le quali, la Società, svolge la propria attività.

Negli organigrammi sono stati riprodotti tali funzioni/processi operativi nei quali i reati individuati possono generarsi. L'individuazione di tali funzioni/processi è

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 19/54
---	---	--	--

stata fatta utilizzando la medesima nomenclatura in uso in ambito ICF e riportata nella struttura organizzativa della Società.

Con riferimento ai seguenti reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01 si ritiene che, in considerazione dell'attività aziendale, il rischio relativo ai seguenti reati possa essere considerato trascurabile e, pertanto, non si prevedono specifiche regole e/o procedure dedicate, ferma restando, comunque la previsione del rinvio a condotte rispettose delle normative in materia, nonché alle regole generali di comportamento di cui al presente Modello:

- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento¹⁵;
- delitti contro la personalità individuale¹⁶ (i.e. prostituzione e pedopornografia);
- abusi di mercato¹⁷.

L'analisi finalizzata all'individuazione delle Attività Sensibili ha riguardato le tipologie specifiche di reato previste dal D.Lgs. n. 231/01 a cui sono dedicate le Parti Speciali del presente Modello.

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è stata l'analisi del modello di business e del modello di controllo in essere (Corporate Governance) di ICF svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

L'analisi dell'organizzazione e del modello operativo della Società, hanno consentito una prima individuazione dei Processi/Attività Sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali Processi/Attività Sensibili.

4.6 Rilevazione della situazione “As-Is” e valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis ed Action Plan

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati i seguenti principi di riferimento:

- esistenza di procedure formalizzate;
- segregazione dei compiti;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle operazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- adeguatezza del sistema delle deleghe e dei poteri.

¹⁵ Fatta eccezione per i reati previsti e puniti dai seguenti articoli: articolo 473 c.p. (*Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni*); articolo 474 c.p. (*Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi*)

¹⁶ Fatta eccezione per il reato previsto e punito dall'articolo 600 c.p. (*Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù*)

¹⁷ Allo stato la ICF non è una società quotata.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1	REV. 02	M.O.G.C. Generale
		Data Emissione: 27/01/2017		-----
		Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014		Pag. 20/54

E' stata effettuata un'analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente e un Modello teorico di riferimento basato sul contenuto della disciplina del Decreto e delle best practice internazionali.

A seguito degli approfondimenti svolti, sono stati predisposti e condivisi documenti di analisi e di sintesi con evidenza:

- delle Attività Sensibili esistenti e delle funzioni coinvolte;
- del sistema dei controlli esistenti in relazione alle singole attività sensibili;
- delle aree di miglioramento del sistema di controllo interno e degli strumenti normativi e/o organizzativi da integrare/implementare.

4.7 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Scopo di questa fase è stato quello di definire il Modello di ICF, ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, articolato in tutte le sue componenti.

La realizzazione della fase di definizione del Modello è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società. ICF ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/01.

Il presente documento è costituito da: (i) una "Parte Generale", che contiene i principi cardine del Modello, (ii) il Codice Etico di ICF annesso alla Parte Generale del Modello e (iii) dalle seguenti "Parti Speciali", predisposte, in ragione delle attività aziendali e dei Processi/Attività Sensibili rilevati e dei relativi interventi di miglioramento, per le diverse categorie di reato, contemplate nel D.Lgs. n. 231/01 e numerate secondo un criterio di "rischio decrescente", tenuto conto della specificità dell'attività e dell'organizzazione di ICF:

- **Parte Speciale I:** "Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro" ex art. 25-*septies*¹⁸, D. Lgs. n. 231/01
- **Parte Speciale II:** "Reati Ambientali" ex art. 25-*undecies*, D. Lgs. n. 231/01
- **Parte Speciale III:** "Reati contro la Pubblica Amministrazione", ex artt. 24¹⁹ e 25²⁰, D. Lgs. n. 231/01

¹⁸ Rubricato "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro"

¹⁹ Rubricato "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico"

²⁰ Rubricato "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione"

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1	REV. 02	M.O.G.C. Generale
		Data Emissione: 27/01/2017		-----
		Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014		Pag. 21/54

- **Parte Speciale IV:** “Reati Societari” ex art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/01
- **Parte Speciale V:** “Delitti informatici e trattamento illecito dei dati” ex art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/01
- **Parte Speciale VI** “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio” – “Delitti di criminalità organizzata” – “Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico” – “Reati transnazionali” ex artt. 25-octies; 24-ter e 25-quater, D. Lgs. n. 231/01 nonché ex art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146;
- **Parte Speciale VII** “Delitti contro la personalità individuale” e “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare” ex artt. 25-quinquies e 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/01
- **Parte Speciale VIII** “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento” e “Delitti contro l’industria e il commercio” ex artt. 25-25-bis e 25-bis 1, D. Lgs. n. 231/01
- **Parte Speciale IX:** “Reati in materia di diritto d’autore” ex art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/01
- **Parte Speciale X:** “Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” ex art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/01.

4.8 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello Parti Generale e Speciali i seguenti documenti:

- codice etico (d’ora innanzi, per brevità, il “**Codice Etico**”);
- sistema disciplinare e relativo meccanismo Disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello (d’ora innanzi, per brevità, il “**Sistema Disciplinare**”);
- sistema di deleghe e procure;
- elenco Attività Sensibili e relativi Standard di controllo specifici;
- procedure e/o protocolli e/o linee guida.

ICF ha definito ed implementato uno specifico sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un’adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato o Attività Sensibili. Tali documenti, così come altri ed eventuali protocolli e procedure attualmente non previsti nel piano di implementazione del Modello definito dalla Società, costituiscono complessivamente parte integrante del Modello stesso.

I documenti sopra citati sono archiviati su server 4 nell’Area Comune/Qualità & Sicurezza/231.

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 22/54
---	--	--	--

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

D'ora innanzi, per brevità, le procedure, i protocolli ed il sistema delle deleghe sopra citati verranno cumulativamente indicati come le “**Procedure**”.

5. CORPORATE GOVERNANCE

5.1 Principi generali

La Società e i suoi organi conformano la loro attività, ai principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale, nonché a quelli stabiliti dal Codice Etico .

Tale sistema di governo societario è orientato:

- alla massimizzazione del valore degli azionisti;
- alla qualità del servizio ai clienti;
- alla trasparenza nei confronti del mercato.

5.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha il potere e il dovere di dirigere l'impresa sociale, perseguendo l'obiettivo primario della creazione di valore per il socio; a tal fine assume tutte le decisioni necessarie o utili per attuare l'oggetto della Società.

5.3 Poteri del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ai sensi di statuto esercita tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esercitando il generale potere di indirizzo e di controllo sull'attività della Società e sull'esercizio dell'impresa sociale come indicati al punto 4.1.

5.4 Doveri degli Amministratori

Gli Amministratori apportano alla Società le specifiche professionalità di cui sono dotati; conoscono i compiti e le responsabilità della carica; dedicano ad essa il tempo necessario; deliberano in modo informato; mantengono riservate le informazioni acquisite in ragione dell'ufficio ricoperto. Il Presidente e l'Amministratore Delegato informano il CdA sulle nuove normative che coinvolgono la società e gli adempimenti conseguenti attivati

5.5 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ferme restando le previsioni statutarie:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 23/54
---	--	--	--

- a) convoca le riunioni del Consiglio di Amministrazione, ne determina l'ordine del giorno e, in preparazione delle riunioni, trasmette ai Consiglieri, con la necessaria tempestività tenuto conto delle circostanze del caso, la documentazione idonea a permettere un'informata partecipazione ai lavori dell'organo collegiale;
- b) regola lo svolgimento delle riunioni e delle votazioni;
- c) assicura adeguati flussi informativi fra il *management* ed il Consiglio di Amministrazione e, in particolare, si adopera al fine di garantire la completezza delle informazioni sulla base delle quali vengono assunte le deliberazioni e sono esercitati dal Consiglio i poteri di direzione, di indirizzo e di controllo dell'attività della Società;
- d) provvede a che il Consiglio sia regolarmente informato sui fatti di maggior rilievo intervenuti e, almeno semestralmente, anche sull'andamento generale della Società;
- e) esercita, in caso d'urgenza e fatte salve le riserve di legge, i poteri nelle materie di competenza del Consiglio di Amministrazione; degli atti compiuti e delle decisioni assunte riferisce al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, motivando l'urgenza.

5.6 Riunioni del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce periodicamente, con cadenza almeno semestrale, e comunque ogni qual volta lo richieda, a giudizio del Presidente, l'interesse della Società; si riunisce altresì su iniziativa dei Consiglieri e dei Sindaci, ai sensi di legge e di Statuto.

Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente, il quale si avvale della collaborazione del Segretario, che può essere anche esterno al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può essere anche convocato da almeno 1/3 dei consiglieri (2)

Almeno 2 consiglieri hanno facoltà di proporre argomenti di discussione per le riunioni del Consiglio di Amministrazione; spetta al Consiglio di Amministrazione decidere se e quando l'argomento sarà fatto oggetto di esame.

5.7 Deleghe

Il Consiglio di Amministrazione attribuisce a uno o più suoi componenti deleghe, determinandone l'oggetto e i limiti, e può in ogni momento revocarle.

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire a suoi componenti particolari incarichi, definendone oggetto, limiti e durata.

5.8 Controllo interno

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 02</p> <p>Data Emissione: 27/01/2017</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014</p>	<p>M.O.G.C. Generale</p> <p>-----</p> <p>Pag. 24/54</p>
---	--	--	---

Il sistema di controllo interno della Società è un processo volto ad assicurare l'efficienza della gestione societaria ed imprenditoriale; la sua conoscibilità e verificabilità; l'affidabilità dei dati contabili e gestionali; il rispetto delle leggi e dei regolamenti di ogni fonte e la salvaguardia dell'integrità aziendale, anche al fine di prevenire frodi a danno della Società, dei Soci e dei Creditori sociali.

5.9 Operazioni con parti correlate

L'attività svolta dalla Società è informata a principi di correttezza e di trasparenza. A tal fine, le operazioni con parti correlate rispettano criteri di correttezza sostanziale e procedurale.

5.10 Assemblee

La Società incoraggia e facilita la partecipazione dei soci alle Assemblee, in particolare fornendo ogni informazione e tutti i documenti necessari per un'agevole e consapevole partecipazione all'Assemblea.

6. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale (generalmente dirigenti, quadri aziendali non facenti parte del consiglio di amministrazione) che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato;
- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1	REV. 02	M.O.G.C. Generale
		Data Emissione: 27/01/2017		-----
		Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014		Pag. 25/54

- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite al delegato.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente fissi anche i limiti di spesa.

La procedura P.O. 29 disciplina le modalità e le responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le stesse devono essere attribuite, modificate e revocate (es. assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, etc.).

L'O.d.V. verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione al D. Lgs. n. 231/01, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

- a) autonomia ed indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

a) Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1	REV. 02	M.O.G.C. Generale
		Data Emissione: 27/01/2017		-----
		Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014		Pag. 26/54

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all’OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un’attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell’indipendenza è inoltre indispensabile che all’OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l’obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull’effettività del Modello.

b) Professionalità

L’OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all’indipendenza, garantiscono l’obiettività di giudizio²¹.

c) Continuità d’azione

L’OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell’attività di vigilanza.

Per assicurare l’effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l’autonomia e l’indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

7.2 L’individuazione dell’Organismo di Vigilanza

Contestualmente all’adozione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione di ICF ha nominato due persone quali componenti dell’OdV, ritenendo che egli risponda alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida. La scelta di 2 componenti nell’OdV nasce dalla necessità di individuare due professionalità, una tecnico-gestionale, l’altra giuridico-amministrativa che possano coprire tutto il campo applicativo del D. Lgs 231/01 applicabile a ICF S.p.A. in aggiunta ai requisiti *di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità richiesti dal D. Lgs. n. 231/0.*

Nella prima seduta dell’anno, il CdA conferma o sostituisce i componenti dell’OdV. I componenti del’Odv sono 2 scelti sulla base delle loro esperienze

²¹ Ci si riferisce, tra l’altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); *flow charting* di procedure e processi per l’individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l’individuazione di frodi; ecc. L’Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all’atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche.

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 27/54
---	---	--	--

lavorative con competenze diversificate: uno con esperienza legale ed amministrativa l'altro tecnica.

Attualmente Sono in carica, quali componenti dell'OdV:

- a) Avv. Nicoletta Collalto
- b) Dott. Luciano Cadonà

Più precisamente, la scelta di designare quali componenti dell'OdV i soggetti poc'anzi indicati ha la finalità di garantire la rispondenza di tale organo ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione sopra indicati. Infine, la costituzione collegiale dell'OdV garantisce migliore efficacia ed efficienza decisionale rispetto ad un organo monocratico.

7.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'OdV resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
 - revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
 - rinuncia del componente dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungimento di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 7.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV.

7.4 I casi di ineleggibilità e di decadenza

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 28/54
---	---	--	--

I membri dell'OdV sono scelti tra i soggetti, esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno e revisione contabile e di aspetti di ambiente e sicurezza sul lavoro.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniuge o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società, tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

7.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

7.6 Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 29/54
---	---	--	--

situazioni in grado di esporre ICF al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato per l'OdV;

- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure. A questo scopo, nella delibera del Consiglio di Amministrazione con cui viene nominato, all' OdV vengono attribuiti specifici poteri di spesa.

7.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli organi sociali, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di ICF ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso si suggerisce di considerare le seguenti prescrizioni:

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 30/54
---	---	--	--

- gli organi societari sono tenuti a segnalare all’OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da ICF;
- i Soggetti Sottoposti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Soggetti Sottoposti sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all’OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente, e tempestivamente (i.e. ai fini dell’efficacia dell’attività di vigilanza) trasmesse all’OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta ICF od i componenti degli organi sociali, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza del D. Lgs. n. 231/01;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/01;
- i cambiamenti organizzativi;
- dati e informazioni relative ad operazioni straordinarie di impresa (es. acquisizione, fusioni, scissioni etc.);
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell’ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale nel caso di trattazione all’odg di violazioni del D. Lgs. 231/01.

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 02</p> <p>Data Emissione: 27/01/2017</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014</p>	<p>M.O.G.C. Generale</p> <p>-----</p> <p>Pag. 31/54</p>
---	--	--	---

Al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV sarà creata una casella di posta elettronica dedicata. L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

7.8 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

L'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

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 e dagli organi di volta in volta coinvolti.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- 1) 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;
- 2) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 32/54
---	---	--	--

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

7.9 Profili di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Alla stregua della normativa attualmente vigente, in capo all'OdV non grava l'obbligo, penalmente sanzionabile, di impedire la commissione dei reati indicati nel Decreto, bensì quello di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il membro dell'OdV può, comunque, incorrere in responsabilità penale nell'ipotesi di concorso omissivo, ovvero qualora contribuisca, con dolosa inerzia, alla realizzazione del reato commesso da un altro soggetto.

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E NEI CONFRONTI DEI TERZI

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'OdV è tenuto a promuovere specifiche iniziative mirate alla formazione ed alla diffusione del Modello. A questo proposito, l'OdV coopererà alla predisposizione della necessaria documentazione. Si precisa che le attività di formazione dovranno essere effettuate con gradi di approfondimento e modalità diversi a seconda dei soggetti destinatari del Modello.

A titolo esemplificativo, la formazione nei confronti dei soggetti con funzioni di rappresentanza potrà avvenire sulla base di un incontro iniziale e di seminari di aggiornamento periodici. Inoltre, l'OdV potrebbe suggerire al Consiglio di Amministrazione la creazione di un sito *Intranet* dedicato all'argomento, da aggiornare periodicamente prevedendo le necessarie comunicazioni agli interessati.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, ICF, in stretta cooperazione con l'OdV, provvederà a curare la diffusione del Modello.

Per quanto attiene la comunicazione, è opportuno che ai Terzi (es.: consulenti, fornitori, *partners* commerciali, ecc.) siano fornite da ICF apposite informative sul Codice Etico, sulle politiche e le Procedure, adottate dalla Società.

9. SISTEMA DISCIPLINARE PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

9.1. Principi generali

ICF prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 33/54
---	---	--	--

nelle relative Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, gli articoli 6 comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, rispettivamente per i soggetti apicali e per i soggetti sottoposti.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei lavoratori subordinati degli obblighi previsti dall'art. 2104, 2° comma c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Il Sistema Disciplinare tiene conto della categoria di inquadramento dei destinatari ai sensi dell'art. 2095 c.c.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, da parte di dipendenti della Società e/o di dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel Sistema Disciplinare prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nelle relative Procedure, lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

9.2. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, tenendo conto di:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 34/54
---	---	--	--

- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- mansioni del lavoratore;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (d'ora innanzi, per brevità, "**L. 300/1970**" o "**Statuto dei lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei lavoratori subordinati, costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i lavoratori subordinati, affisse in luogo accessibile a tutti e portate a conoscenza di tutti secondo le modalità maggiormente efficaci ed idonee a garantire la massima conoscenza del Modello stesso.

9.3. Sanzioni

9.3.1. Sanzioni per il personale dipendente

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definite illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari importa l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi nello svolgimento del proprio lavoro sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente. In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 35/54
---	---	--	--

può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Il sistema disciplinare, in ogni caso, deve rispettare i limiti al potere Disciplinare del datore di lavoro imposti dalla L. 300/1970 (cosiddetto “*Statuto dei lavoratori*”), sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema Disciplinare deve essere conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente interessato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- c) la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;
- d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- e) deve essere assicurato il diritto alla difesa al dipendente la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello. Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti della Società rientrano tra quelle previste dal *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria chimica-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL* (di seguito, per brevità “CCNL”), per quanto riguarda il personale con qualifica di “operaio”, “impiegato” o “quadro”, nonché dal *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e di servizi* (di seguito per brevità “CCNL Dir. Industria”), per il personale con qualifica di “dirigente”.

Sanzioni per la generalità dei dipendenti.

Fatto salvo, in ogni caso, quanto indicato nel sistema disciplinare in uso presso la Società, nonché quanto previsto dalla legge e dal CCNL:

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 02 Data Emissione: 27/01/2017 ----- Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014	M.O.G.C. Generale ----- Pag. 36/54
---	--	--	--

- a) incorre, in considerazione della gravità (fatto salvo quanto diversamente previsto per i dipendenti assunti dal 7 marzo 2015) nel provvedimento del **RICHIAMO VERBALE** o nel provvedimento dell'**AMMONIZIONE SCRITTA** o nel provvedimento della **MULTA NON SUPERIORE ALL'IMPORTO DI 4 ORE DI RETRIBUZIONE** o nel provvedimento della **SOSPENSIONE** rispettivamente previsti dall'art. 38, comma 2, n. 1), dall'art. 38, comma 2, n. 2), dall'art. 38, comma 2, n. 3), dall'art. 38, comma 2, n. 4) del CCNL, il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- b) incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO** previsto dall'art. 40 CCNL il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello con gravissimo inadempimento degli obblighi ivi previsti ovvero il lavoratore che sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui alla precedente lettera a).

Per i dipendenti assunti dal 7 marzo 2015, incorre nel **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Sanzioni per il personale dipendente in posizione “dirigenziale”.

In caso di violazione della normativa vigente, o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico da parte dei dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti competente.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di “dirigente” può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima violazione del Modello.

Nel valutare la gravità della violazione del Modello compiuta dal personale con la qualifica di “dirigente”, la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

È sanzionabile il dirigente che venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti, coinvolti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di reato.

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 02</p> <p>Data Emissione: 27/01/2017</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev.01 del 07/04/2014</p>	<p>M.O.G.C. Generale</p> <p>-----</p> <p>Pag. 37/54</p>
---	--	--	---

9.3.2 Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico da parte di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali, con l'esclusione dell'Amministratore interessato, provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente Modello siano state poste in essere da parte della maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione provvederà a convocare l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti e in caso di mancata convocazione, vi provvederà il Collegio Sindacale.

L'amministratore e/o gli amministratori, ai quali viene contestata la violazione delle disposizioni del Modello ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

9.3.3. Collaboratori e consulenti esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1 REV. 00 Data Emissione: 08/04/2013 ----- Sostituisce la Rev. del	M.O.G.C ----- Pag. 38/54
---	--	--	--------------------------------

ALLEGATO 1 CODICE ETICO

INDICE

1. Finalità e principi del Codice Etico
2. Destinatari
- 2.1 Obblighi dei Destinatari
3. Principi che ispirano la condotta di ICF SpA e di cui è richiesta la stretta osservanza da parte dei Destinatari
 - 3.1.1 Relazioni con gli Stakeholders
 - 3.1.2 Regole di condotta nei rapporti con i soci
 - 3.1.3 Registrazioni contabili
 - 3.1.4 Controlli interni
 - 3.1.5 Antiriciclaggio
 - 3.1.6 Regole di condotta nei confronti dei fornitori, collaboratori esterni e partner commerciali
 - 3.1.7 Regole di condotta nella gestione delle risorse umane
 - 3.1.8 Selezione del personale. Costituzione e gestione del rapporto di lavoro
 - 3.1.9 Regole di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
 - 3.1.10 Regole di condotta nei rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni
 - 3.1.11 Regole di condotta per la gestione dei contributi e sponsorizzazioni
 - 3.1.12 Regole di condotta per la gestione dei rapporti con gli organi di informazione
 - 3.1.13 Regole di condotta per la prevenzione dei reati societari
 - 3.1.14 Regole di condotta per la prevenzione dei delitti di terrorismo
 - 3.1.15 Regole di condotta per la prevenzione dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati
 - 3.1.16 Protezione della Proprietà Intellettuale e della Privacy
- 3.2 Principi che ispirano la condotta di ICF SpA e di cui è richiesta la stretta osservanza da parte dei Destinatari in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- 3.3 Principi che ispirano la condotta di ICF SpA e di cui è richiesta la stretta osservanza da parte dei Destinatari in materia di Ambiente
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza
5. Segnalazioni degli Stakeholders

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 39/54</p>
---	--	---	---

1. Finalità e principi del Codice Etico

Il presente Codice Etico (di seguito anche solamente “**Codice**”) ha l’obiettivo di definire i principi etici fondamentali, le regole comportamentali nonché le responsabilità che Industrie Chimiche Forestali SpA (d’ora in poi, anche “**ICF**” o “**la Società**”) riconosce, rispetta e assume come valore e imperativo vincolante a cui sono tenuti a conformarsi tutti i Destinatari dello stesso.

Il Codice, individua, quindi, i presupposti mirati a garantire che l’attività di impresa sia ispirata ai principi di correttezza, trasparenza, diligenza, onestà, reciproco rispetto, lealtà e buona fede, al fine di salvaguardare gli interessi degli stakeholders e assicurare un metodo di lavoro efficiente, affidabile, corretto, impostato al rispetto di regole legali e di principi etici ritenuti adeguati e necessari e imprescindibili per operare all’interno del mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell’ambito del territorio italiano sia alle attività svolte in altri paesi e alle conseguenti relazioni con operatori, imprese e istituzioni nazionali e internazionali.

Il Codice presuppone il rispetto delle disposizioni normative e amministrative vincolanti e applicabili nonché la precisa osservanza dei regolamenti e delle procedure aziendali.

In particolare, ICF è determinata a svolgere la propria attività nel pieno rispetto delle leggi italiane e di quelle dei paesi in cui può operare anche in collaborazione e associazione con altre imprese; in particolare la Società s’impegna a uniformare la propria attività alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/01 e successive modifiche e integrazioni.

Pertanto, il Codice Etico, da considerare parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo ai fini del D.Lgs. n. 231/01.

2. Destinatari

I principi etici, i valori e le regole comportamentali enunciati nel presente Codice devono ispirare l’attività di tutti coloro che operano, dall’interno o dall’esterno, nella sfera di azione della Società.

In particolare, a titolo esemplificativo:

- i componenti dell’organo di amministrazione si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi di impresa;
- i dirigenti danno concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l’interno e verso l’esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di Società;
- i dipendenti, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice;
- i collaboratori su base continuativa (consulenti, agenti, procacciatori d’affari, ecc.) uniformano la propria condotta al Codice.

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTAL</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 40/54</p>
--	--	---	---

E' richiesto a tutti i Destinatari di osservare e, per quanto di propria competenza, di far osservare i principi contenuti nel Codice: in nessuna circostanza, la pretesa di agire nell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli qui enunciati.

Il Codice si applica anche alle attività svolte dalla Società all'estero, pur considerando le differenze esistenti sotto l'aspetto normativo, sociale, economico e culturale.

La Società si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutti i dipendenti;
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione dei Destinatari sul sito internet aziendale.

2.1 Obblighi dei Destinatari

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto nonché essere aperti alle verifiche e ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun Destinatario deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio della Società.

2.2 Conflitto di interessi

Deve essere evitata qualunque situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni aziendali ricoperte.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- avere interessi economici e finanziari, anche attraverso familiari, con fornitori o concorrenti;
- accettare denaro, regali, favori o altro beneficio di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Società;
- strumentalizzare la propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Società;
- concludere, perfezionare o avviare proprie trattative e/o contratti - in nome e/o per conto della Società - che abbiano come controparte propri familiari o soci, ovvero persone giuridiche di cui il Destinatario sia titolare o cui sia comunque interessato.

In ogni caso è necessario:

- evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la capacità di

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00 Data Emissione: 08/04/2013 ----- Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C ----- Pag. 41/54</p>
---	--	--	---

assumere, in modo imparziale decisioni, nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice:

➤ in senso generale, adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

2.3 Tutela del patrimonio aziendale

Ogni Destinatario è tenuto a salvaguardare il patrimonio aziendale, custodendo i beni mobili e immobili, le risorse tecnologiche e i supporti informatici, le attrezzature, i prodotti aziendali, le informazioni e/o il know-how della Società.

In particolare, ogni Destinatario deve:

- usare i beni aziendali secondo le policy aziendali, osservando scrupolosamente tutti i programmi di sicurezza per prevenirne l'uso non autorizzato o il furto;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse della Società;
- mantenere il segreto sulle informazioni riservate riguardanti la Società o partner commerciali della Società, evitando di rivelarle a terzi soggetti;
- rispettare scrupolosamente quanto previsto dalle policy di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio non educato o non professionale, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- custodire e non rivelare a terzi non autorizzati la propria password personale e il proprio codice di accesso alle banche dati aziendali;
- non riprodurre per uso personale i software aziendali né utilizzare per fini privati gli strumenti in dotazione.

Ogni Destinatario è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi.

2.4 Tutela dell'immagine

La buona reputazione e/o l'immagine della Società rappresenta una risorsa immateriale essenziale.

I Destinatari si impegnano ad agire in conformità ai principi dettati dal presente Codice nei rapporti tra colleghi, clienti e terzi in generale, mantenendo un contegno decoroso conforme agli standard comuni alle aziende delle dimensioni e del rilievo della Società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01	Ed. 1	REV. 00	M.O.G.C
		Data Emissione: 08/04/2013	-----	
		Sostituisce la Rev. del	Pag. 42/54	

3. Principi che ispirano la condotta di ICF S.p.A. e di cui è richiesta la stretta osservanza da parte dei Destinatari

3.1.1 Relazioni con gli Stakeholders

Il termine stakeholders indica quei soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività della Società che hanno un qualche interesse in relazione alle decisioni, alle iniziative strategiche ed alle possibili azioni svolte dalla Società stessa.

Rientrano, pertanto, tra gli stakeholders, a titolo meramente esemplificativo, i dipendenti, i clienti, gli azionisti, i cittadini, i procuratori, i collaboratori a qualsiasi titolo, i fornitori, i partner finanziari e/o commerciali, le istituzioni comunali, provinciali e nazionali, le associazioni di categoria, le associazioni ambientali e, più in generale, chiunque sia interessato dall'attività della Società, sia a livello nazionale che internazionale.

La correttezza nei rapporti con tali soggetti è obiettivo irrinunciabile della Società, in quanto imperativo primario del Codice, nonché condizione idonea a favorire, tra l'altro, le scelte d'investimento degli azionisti, la fedeltà e la fiducia dei clienti, l'affidabilità dei fornitori, dei collaboratori esterni e dei partner commerciali, il miglioramento continuo dei rapporti con le risorse umane che prestano la propria attività nella Società, lo sviluppo di un dialogo virtuoso con le comunità e le istituzioni locali, la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione improntata a criteri di trasparenza e correttezza, la gestione dei rapporti con le Authorities ispirata a criteri di collaborazione, la veridicità e completezza delle informazioni fornite agli organi di stampa, evitare e prevenire la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare riferimento a quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Per tale ragione, i comportamenti di tutti i Destinatari del Codice verso gli Stakeholders devono essere coerenti e conseguenti ai principi del Codice.

3.1.2 Regole di condotta nei rapporti con i soci

La Società è impegnata a fornire in modo tempestivo e trasparente ai soci, anche potenziali, informazioni corrette e complete, adottando strumenti di collegamento e dialogo in linea con le migliori prassi di mercato.

La Società assicura ai soci di poter contribuire alle decisioni aziendali di competenza in modo informato e conserva costantemente aggiornati canali informativi e di dialogo con i soci che consentano di tenere in debita considerazione le indicazioni e i suggerimenti che gli stessi intendano proporre.

La Società opera per il costante accrescimento del valore dell'investimento dei soci, gestendo il patrimonio aziendale sulla base di professionalità, diligenza e prudenza di volta in volta imposti e necessari per il soddisfacimento delle condizioni di mercato e dei vincoli di legge.

3.1.3 Registrazioni contabili

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 43/54</p>
---	--	---	---

La Società assicura la formazione dei propri dirigenti, dipendenti e collaboratori affinché siano costantemente garantite verità, completezza e tempestività d'informazioni, sia all'interno sia all'esterno della società.

A tal fine, ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente rilevata e registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza, deve essere conservata agli atti un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, è compito di ciascun dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile e ordinata secondo criteri logici e in conformità alle disposizioni e procedure aziendali.

Nessun Destinatario può effettuare, in mancanza di adeguata documentazione di supporto e formale autorizzazione, pagamenti nell'interesse e per conto della Società.

3.1.4 Controlli interni

Per "controlli interni" si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare e verificare le attività con il fine di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività sociali e fornire con chiarezza informazioni veritiere e corrette sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria, nonché individuare e prevenire i rischi in cui la Società possa incorrere.

E' compito della Società diffondere, a tutti i livelli, una cultura interna caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e orientata all'esercizio del controllo stesso.

Nell'ambito delle loro funzioni e competenze, i dirigenti sono tenuti a partecipare alla realizzazione e all'attuazione di un sistema di controllo aziendale efficace e a renderne partecipi i loro sottoposti.

I dipendenti/lavoratori a progetto devono, per quanto di loro competenza:

- contribuire al corretto funzionamento del sistema di controllo;
- custodire responsabilmente i beni aziendali, siano essi materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta e a non farne un uso improprio.

3.1.5 Antiriciclaggio

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTAL</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 44/54</p>
--	--	---	---

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

I Destinatari non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, salvi casi eccezionali consentiti dalla normativa in tema di antiriciclaggio, ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali e altri partners in relazioni d'affari di lungo periodo, i Destinatari devono assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione e il buon nome della controparte.

Al fine di attuare la prevenzione del reato di autoriciclaggio, ICF si impegna in a:

- a) adottare ogni misura volta a garantire il massimo rispetto della legislazione fiscale;
- b) scegliere consulenti fiscali di comprovata competenza ed onorabilità, il cui incarico preveda clausole contrattuali espresse di osservanza dei principi espressi nel presente Codice Etico ed in ogni caso
- c) verificare che le implicazioni fiscali delle operazioni societarie siano conformi alla normativa vigente;
- d) garantire la formazione continua in materia fiscale del personale addetto alle funzioni aziendali coinvolte in attività ad impatto fiscale.

3.1.6 Regole di condotta nei confronti dei fornitori, collaboratori esterni e partner commerciali

La professionalità e l'impegno della Società al costante rispetto della normativa vigente caratterizzano la selezione dei fornitori, dei collaboratori esterni (compresi consulenti, agenti, ecc.) e dei partner commerciali di volta in volta individuati per definire un rapporto complementare con la specifica professionalità richiesta, organizzando forme di collaborazione e di reciproco scambio e delegando a essi l'esecuzione di parte delle proprie attività.

Gli apporti professionali e commerciali devono essere improntati a impegno e rigore professionale e devono, in ogni momento, essere allineati al livello di professionalità e responsabilità che caratterizza la Società, con l'attenzione e la precisione richieste per perseguire il rispetto e la diffusione del prestigio e della reputazione della Società.

Sono bandite e perseguite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi, corresponsione di benefici materiali e immateriali nonché di altri vantaggi finalizzati ad influenzare o compensare rappresentanti di istituzioni come pure dipendenti della Società.

I fornitori, i collaboratori esterni e i partner commerciali sono selezionati secondo procedure rispettose delle leggi di volta in volta applicabili e costantemente improntate a criteri di trasparenza, concorrenzialità ed efficienza.

A tal fine, nella conduzione di detti processi, ICF si impegna a:

- riconoscere ai partecipanti in possesso dei requisiti necessari, pari opportunità di partecipazione alla selezione;

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTAL</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 45/54</p>
--	--	---	---

- assicurare la partecipazione alla selezione di più di due fornitori, salvo casi eccezionali e disciplinati da apposite procedure aziendali;
- verificare i requisiti di onorabilità e di professionalità dei collaboratori esterni e i partner commerciali;
- verificare, anche attraverso idonea documentazione, che dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine della Società.
- verificare il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile, la salute e la sicurezza dei lavoratori.
- verificare il non coinvolgimento, siano essi persone fisiche o giuridiche, in fatti di terrorismo.

I fornitori, i collaboratori esterni e i partner commerciali dovranno aderire all'intera documentazione contrattuale sottoposta dalla Società che comprenderà l'obbligo di rispettare il Codice, nonché le altre regole di comportamento volontario che la Società abbia a tal fine predisposto e comunicato che stabiliranno anche specifiche sanzioni per l'eventuale violazione degli stessi. I fornitori, i collaboratori esterni e i partner commerciali sono chiamati ad aderire all'obiettivo di attenzione alle esigenze del territorio, delle comunità locali e dei clienti che improntano l'attività della Società.

La selezione dei fornitori, dei collaboratori esterni e dei partner commerciali e l'esecuzione dei relativi contratti sono caratterizzate in qualsiasi momento da trasparenza, certezza e dalla forma scritta, senza che regole diverse e in violazione di quanto emergente dai documenti disponibili possano essere, a qualsiasi titolo, prevalenti o vincolanti per la Società.

Il compenso da corrispondere ai fornitori e ai collaboratori esterni dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

La realizzazione delle attività da parte dei fornitori, dei collaboratori esterni e dei partner commerciali siano essi chiamati a collaborare con dipendenti aziendali o siano essi chiamati a realizzare le proprie attività in autonomia, deve essere rispettosa delle procedure volte a rispettare la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

La Società porta a conoscenza dei fornitori, dei collaboratori esterni e dei partner commerciali il contenuto del presente Codice, nonché i principi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, mediante messa a disposizione dello stesso.

3.1.7 Regole di condotta nella gestione delle risorse umane

La Società riconosce il ruolo centrale delle risorse umane nel raggiungimento della mission aziendale e, conseguentemente, adotta procedure e metodi di selezione, formazione e lavoro improntati al rispetto dei valori umani, dell'autonomia e responsabilità dei lavoratori nonché all'importanza della

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTAL</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 46/54</p>
--	--	---	---

partecipazione e adesione individuale e organizzata agli obiettivi e valori aziendali.

E' interesse e imperativo della Società favorire lo sviluppo del potenziale di ciascun dipendente o collaboratore, promuovendo un ambiente, delle procedure e un'organizzazione del lavoro che siano costantemente improntati:

- al rispetto, anche in sede di selezione del personale, della personalità e della dignità di ciascun individuo, e che prevengano in ogni momento la creazione di situazioni di disagio, ostilità, intimidatorie;
- alla prevenzione di discriminazioni e abusi di ogni tipo;
- alla valorizzazione dello spirito innovativo e imprenditoriale, nel rispetto dei limiti delle responsabilità di ciascuno;
- alla definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni idonee a far sì che ciascun membro dell'organizzazione possa assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della società.

ICF S.p.A. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Non sono ammesse molestie sessuali, intendendo come tali, la subordinazione delle possibilità di crescita professionale alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbarne la serenità.

Ciascun Destinatario deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, o che sortiscano analogo effetto e di consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

Saranno equiparati ai casi precedenti gli stati di dipendenza cronica da alcool e stupefacenti che abbiano incidenza sulla prestazione lavorativa e che possano turbare il normale svolgimento della stessa.

3.1.8 Selezione del personale. Costituzione e gestione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale ai fini dell'assunzione è gestita in base alla verifica della corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze espresse dalla Società, nel rispetto delle pari opportunità fra i candidati e della normativa in materia di rapporto di lavoro.

Le informazioni richieste ai candidati sono collegate unicamente alla verifica della rispondenza del profilo ricercato rispetto alla candidatura avanzata.

La Società si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo.

Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti al rapporto di lavoro, con specifico riferimento alle caratteristiche della funzione e del lavoro da svolgere, agli elementi retributivi e normativi, alle norme e procedure da adottare in ambito lavorativo.

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 47/54</p>
---	--	---	---

A seguito della costituzione del rapporto di lavoro, l'accesso a ruoli e incarichi superiori (promozioni) è legato, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti.

Anche nei riconoscimenti e nelle promozioni individuali, la Società combatte e rifiuta qualunque ipotesi di discriminazione a causa del sesso, della nazionalità, della religione, delle opinioni politiche, sindacali e personali.

3.1.9 Regole di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima trasparenza e correttezza.

In particolare sono intrattenute necessarie relazioni, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione con le Amministrazioni dello Stato, in Italia o in altri Paesi.

Le relazioni con funzionari delle istituzioni pubbliche sono limitate alle funzioni aziendali regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

A tal fine è fatto divieto di offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità ecc., abbiano le stesse finalità sopra vietate.

Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità, verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione o pubblici ufficiali, sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza, da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

In ogni caso tali spese devono sempre essere autorizzate secondo specifiche procedure aziendali e documentate in modo adeguato.

Allo stesso modo i Destinatari non possono ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore. Tale norma, relativa sia ai regali promessi od offerti, sia a quelli ricevuti, si applica anche in quei Paesi dove offrire doni di elevato valore è una consuetudine.

3.1.10 Regole di condotta nei rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

La Società non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'estero, a esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative.

La Società si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali, attraverso i propri dirigenti, dipendenti o collaboratori.

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 48/54</p>
---	--	---	---

Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro o utilizzare beni o attrezzature a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento della Società stesso.

Nei rapporti con altre associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste, ecc.) nessun Destinatario deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi del Società.

3.1.11 Regole di condotta per la gestione dei contributi e sponsorizzazioni

La Società può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte provenienti da enti e associazioni non profit oppure che siano di elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo, dell'arte e della cultura.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire si presta particolare attenzione a ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, nonché per assicurare un adeguato livello di controllo sulla effettiva prestazione dei servizi di sponsorizzazione, la gestione è regolata da un'apposita procedura.

3.1.12 Regole di condotta per la gestione dei rapporti con gli organi di informazione

I rapporti con i mass media spettano esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate e devono essere intrattenuti nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.

I Destinatari non possono, pertanto, fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media senza l'autorizzazione delle funzioni aziendali competenti.

In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Società e destinate all'esterno dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e tra loro omogenee.

3.1.13 Regole di condotta per la prevenzione dei reati societari

Ai Destinatari e, in particolare, agli amministratori è fatto divieto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, di esporre fatti materiali non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero di omettere le informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, in modo da indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione o da cagionare un danno patrimoniale ai soci e ai creditori della Società.

Ai Destinatari e, in particolare, agli amministratori è vietato:

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTAL</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 49/54</p>
--	--	---	---

- a. impedire o ostacolare, attraverso occultamenti o altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione;
- b. restituire, anche attraverso atti simulati, i conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- c. ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati, per legge, a riserva e ripartire riserve, anche non costituite da utili, che non possono per legge essere distribuite;
- d. acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali che cagionino una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge, fuori dai casi consentiti dalla legge;
- e. effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni tali da causare un danno ai creditori, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori medesimi;
- f. formare o aumentare fittiziamente, anche in parte, il capitale della Società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio in caso di trasformazione.

3.1.14 Regole di condotta per la prevenzione dei delitti di terrorismo

Ai Destinatari che esplicano per conto della Società attività operative comportanti incassi e pagamenti o la gestione di finanziamenti:

- a. è vietata la promozione, la costituzione, l'organizzazione, la direzione, il finanziamento anche indiretto, di associazioni che si propongono il compito, all'estero o comunque ai danni di uno Stato estero, di un'istituzione o di organismi internazionali, di esercitare atti di violenza su persone o cose, con finalità di terrorismo;
- b. è vietato dare rifugio o fornire ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione alle persone che partecipano alle associazioni eversive o con finalità di terrorismo e di eversione all'ordine pubblico.

Pertanto, la Società ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito delle attività svolte, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia.

A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziarie o comunque agevolare alcuna attività di questi.

3.1.15 Regole di condotta per la prevenzione dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati

E' fatto divieto di:

- a) alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTAL</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 50/54</p>
--	--	---	---

- b) accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di soggetti pubblici o privati;
- c) accedere abusivamente al proprio sistema informatico o telematico al fine alterare e /o cancellare dati e/o informazioni;
- d) detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico di soggetti concorrenti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- e) detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al proprio sistema informatico o telematico al fine di acquisire informazioni riservate;
- f) svolgere attività di approvvigionamento e/o produzione e/o diffusione di apparecchiature e/o software allo scopo di danneggiare un sistema informatico o telematico, di soggetti, pubblici o privati, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti, ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
- g) svolgere attività fraudolenta di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico di soggetti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- h) installare apparecchiature per l'intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati;
- i) svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;
- j) svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;
- k) distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

3.1.16 Protezione della Proprietà Intellettuale e della Privacy

Nello svolgere attività di sviluppo al fine di ottenere i migliori prodotti per i propri clienti ICF effettua investimenti significativi in termini di proprietà intellettuale. ICF tutela i propri diritti di proprietà intellettuale mediante la registrazione di appositi brevetti, marchi o segreti industriali e impedendone la divulgazione volontaria o involontaria. ICF rispetta i diritti di proprietà intellettuale altrui e si astiene da ogni comportamento di concorrenza sleale.

ICF ha a cuore la tutela della riservatezza dei dati trattati. Tra le informazioni riservate rientrano tutte le informazioni sottoposte alle norme sulla protezione dei dati personali, ivi inclusi i dati relativi a dipendenti e collaboratori.

3.2 Principi che ispirano la condotta di ICF SpA e di cui è richiesta la stretta osservanza da parte dei Destinatari in materia di salute e sicurezza sul lavoro

ICF esige il massimo rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTAL</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 51/54</p>
--	--	---	---

In osservanza del rispetto della persona e in ossequio ai precetti di legge di volta in volta vincolanti, la Società assicura la creazione e la gestione di luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della salute e della sicurezza dei dipendenti.

In particolare, i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono assunte, nella Società, le decisioni, in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, sono indicati nel Documento di Politica per l’Ambiente e la Sicurezza all’interno del Manuale Ambiente e Sicurezza del 29/01/2016.

Coerentemente con quanto espresso nel Documento di Politica per l’Ambiente e la Sicurezza all’interno del Manuale Ambiente e Sicurezza del 29/01/2016, ICF si impegna a:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell’organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l’adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- garantire la formazione continua dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti;
- garantire il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro in ipotesi di esternalizzazione delle attività (i.e. appalto, subappalto, lavoro autonomo etc)

3.3 Principi che ispirano la condotta di ICF S.p.A. e di cui è richiesta la stretta osservanza da parte dei Destinatari in materia di Ambiente

ICF ha a massimamente a cuore la tutela dell’ambiente, interno ed esterno, ed esige da parte di tutti i Destinatari il massimo rispetto della normativa in materia ambientale, adoperandosi fattivamente affinché siano sanzionati coloro che adottino comportamenti sostanzialmente lesivi dell’ambiente.

In particolare, i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono assunte, dalla Società le decisioni, in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro,

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 52/54</p>
---	--	---	---

sono esplicitati nel Documento di Politica per l’Ambiente e la Sicurezza all’interno del Manuale Ambiente e Sicurezza del 29/01/2016.

Coerentemente con quanto espresso nel Documento di Politica per l’Ambiente e la Sicurezza all’interno del Manuale Ambiente e Sicurezza del 29/01/2016, ICF si impegna a:

- scongiurare qualsiasi condotta il cui effetto sia la compromissione e/o il deterioramento e/o l’alterazione dell’ambiente;
- adottare le misure atte a limitare e – se possibile – annullare l’impatto negativo dell’attività economica sull’ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell’azione preventiva) ma anche quando se e in quale misura l’attività d’impresa esponga l’ambiente a rischi (principio di precauzione);
- privilegiare l’adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all’ambiente piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell’evoluzione normativa in materia ambientale;
- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi espressi nel presente Codice Etico e nel Documento di Politica per l’Ambiente e la Sicurezza all’interno del Manuale Ambiente e Sicurezza del 29/01/2016, tra tutti i Destinatari, affinché si attengano ai principi etici ivi stabiliti e siano muniti di strumenti idonei ad effettuare scelte consapevoli in materia di impatto ambientale.

4. Compiti dell’Organismo di Vigilanza

Il controllo circa il rispetto del Codice Etico è affidato all’Organismo di Vigilanza nominato a mente del D. Lgs. n. 231/01.

Più precisamente, all’Organismo di Vigilanza sono attribuiti, tra gli altri, i seguenti compiti:

- controllare il rispetto del Codice Etico, nell’ottica di evitare il pericolo della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell’ambito delle decisioni aziendali ed alle presunte violazioni del Codice Etico ad esso riferite;
- supportare operativamente nella interpretazione e attuazione del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- seguire e coordinare la revisione periodica del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento /o aggiornamento;
- predisporre ed approvare il piano di comunicazione e formazione etica;

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 53/54</p>
---	--	---	---

➤ segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate.

5. Segnalazioni degli Stakeholders

Tutti gli stakeholders possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, che provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

Dovranno essere altresì comunicati, a titolo esemplificativo:

- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione, ivi incluso per ciò che attiene le risorse provenienti dai soggetti che intrattengono rapporti commerciali con la Società e alle modalità di erogazione delle prestazioni;
- eventuali offerte di doni (eccedenti il valore modico) o compensi da soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti d'affari;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, il Modello di organizzazione, gestione e controllo o il presente Codice Etico.

In ogni caso, nessun tipo di ritorsione verrà posta in essere a seguito e/o a causa della segnalazione.

Le segnalazioni possono essere inviate con la seguente modalità:

e-mail: odv@forestali.it

lettera all'indirizzo: Odv di Industrie Chimiche Forestali S.p.A. Via Kennedy , 75-20010 Marcallo con Casone-MI

Ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, l'Organismo di Vigilanza comunica la propria valutazione all'Amministratore Delegato, il quale deciderà provvedimenti da adottare.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e del sistema disciplinare aziendale.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del codice civile.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato dal dipendente con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di

 <p>INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01</p>	<p>Ed. 1 REV. 00</p> <p>Data Emissione: 08/04/2013</p> <p>-----</p> <p>Sostituisce la Rev. del</p>	<p>M.O.G.C</p> <p>-----</p> <p>Pag. 54/54</p>
---	--	---	---

risarcimento del danno, fermo restando il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 Statuto dei lavoratori nonché dei contratti collettivi di lavoro.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'organo di amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Per quanto riguarda i destinatari diversi dai dipendenti (fornitori, consulenti e chiunque abbia instaurato un rapporto di collaborazione) in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel presente codice, la Società si riserva il diritto alla risoluzione dei relativi rapporti contrattuali.