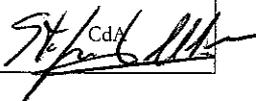


Principi del Modello 231

Ed.	Rev.	Data	Motivo della revisione	Approvazione
1	0	Aprile 2010	Prima Emissione	 CdA

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Ambito soggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001	4
3. Presupposto oggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001	4
4. Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina	4
5. Il sistema sanzionatorio del D.Lgs. n. 231/2001.....	6
6. Le ipotesi di esonero della responsabilità	6
7. Adozione del Modello 231.....	7
8. Destinatari del Modello 231	8
9. Contenuto del Modello 231.....	8
10. L'Organismo di Vigilanza	9
11. I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	9
12. Il sistema disciplinare e sanzionatorio applicato da NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A.	10
13. Formazione e comunicazione	11

1. Premessa

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha disposto che le società e gli enti (in particolare quelli aventi rapporti di natura economica con la P.A.) adottino un modello organizzativo interno volto a prevenire il verificarsi di situazioni, commesse da soggetti posti in posizione apicale, dipendenti o terzi al soggetto medesimo, che costituiscano ipotesi di reato.

L'adozione del modello configura quindi, non tanto un obbligo, quanto un semplice onere, la cui adozione potrebbe evitare un'eventuale comminazione di sanzioni amministrative alla Società.

La costruzione da parte di NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A. (di seguito “Società”) di un proprio modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il “Modello”) ha comportato un'attività d'adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D.Lgs. n. 231/2001 e idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del decreto, un importante valore all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e delle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Polimeri Europa in qualità di azionista di maggioranza, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure 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. 231/2001.

2. Ambito soggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001

L'art. 1 del D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce che le disposizioni ivi previste si applicano “agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”.

3. Presupposto oggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001

Affinché l'ente possa essere considerato responsabile dei reati elencati dalla norma è necessario che:

- a. gli autori materiali del reato siano persone fisiche qualificate in seno all'ente. In particolare, l'art. 5 del Decreto stabilisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi:
 - da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (soggetti in posizione c.d. “**apicale**”);
 - da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (soggetti c.d. “**sottoposti**”);
- b. il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo;
- c. i soggetti di cui sub a) non devono aver agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

4. Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina

I reati che possono dare luogo ad una responsabilità dell'Ente sono soltanto quelli tassativamente indicati nella Sezione III del Capo I del Decreto.

L'elencazione dei reati contemplati dalla norma è stato significativamente ampliato dalla sua introduzione ad oggi.

Attualmente i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 sono:

- a. i delitti contro la Pubblica Amministrazione, quali l'indebita percezione di erogazioni, la truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e la frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. n. 231/2001), nonché la concussione e la corruzione (art. 25);
- b. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)

- c. i delitti contro la fede pubblica, quali i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis);
- d. i reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1);
- e. i reati societari, tra i quali ricordiamo i delitti di false comunicazioni sociali, la falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, l'indebita restituzione di conferimenti, le illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, l'aggiotaggio e l'ostacolo alle funzioni delle autorità preposte alla vigilanza (art. 25-ter);
- f. i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- g. le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1);
- h. i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- i. i reati di abuso del mercato (c.d. Market Abuse - art. 25-sexies) ed in particolare: l'abuso di informazioni privilegiate (ai sensi dell'art. 184 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58) e la manipolazione del mercato (ai sensi dell'art. 185 del D.Lgs. n. 58/1998);
- j. reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazioni delle norma antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- k. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- l. i reati "transnazionali" previsti dalla Legge 16 Marzo 2006, n. 146, tra i quali ricordiamo l'associazione a delinquere (art. 416 Cod. Pen.), l'associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis Cod. Pen.), i delitti di riciclaggio (art. 648-bis Cod. Pen.), l'impiego di denaro e beni o utilità di dubbia provenienza (648-ter Cod. Pen.) ed i reati di favoreggiamento personale e l'induzione a non rendere dichiarazioni (artt. 377-bis e 378 Cod. Pen.);
- m. i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- n. i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- o. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies).

5. Il sistema sanzionatorio del D.Lgs. n. 231/2001

Il sistema sanzionatorio prefigurato dal Decreto prevede, nei confronti dell'Ente, essenzialmente l'irrogazione di **sanzioni pecuniarie** e di **sanzioni interdittive**.

Sono inoltre previste la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è sempre applicabile e viene quantificata dal giudice in numero di "quote" (la sanzione non può essere inferiore a euro 25.822,00 e superiore a euro 1.549.370,00), tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'eventuale attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto.

Al fine di determinare l'importo complessivo della sanzione irrogata, il giudice definisce quindi il valore della singola quota, tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, con lo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive sono quelle di maggiore rilevanza poichè possono mettere a rischio la stessa continuità dell'ente. Esse si applicano solo ai reati per i quali sono espressamente previste e solo qualora:

- a. l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando vi sono state gravi carenze organizzative;
- b. vi sia reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni possono riguardare la sospensione e la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

6. Le ipotesi di esonero della responsabilità

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 disciplinano le condizioni al verificarsi delle quali l'Ente non è responsabile dei reati commessi da persone fisiche qualificate in seno all'ente stesso, distinguendo tra reati commessi da soggetti in posizione apicale e reati commessi da soggetti sottoposti.

In particolare, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'Ente è esonerato da responsabilità soltanto se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della medesima specie di quello verificatosi;
- è stato affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (c.d. Organismo di Vigilanza);
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui sopra.

In altri termini, nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, si parte dalla presunzione che il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'Ente sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente. Ove ciò non fosse, dovrà essere l'Ente a dimostrare la sua estraneità, provando la sussistenza dei requisiti sopra elencati.

Nel caso invece di reati commessi dai soggetti sottoposti, viene stabilito che l'Ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che fanno capo all'Ente stesso.

Detti obblighi si presumono osservati se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato (ed efficacemente attuato) un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della medesima specie di quello verificatosi.

Pertanto, in tale ipotesi, a differenza di quanto avviene nel caso di reato commesso da persona in posizione apicale, grava sull'accusa l'onere di provare la mancata adozione ovvero la mancata attuazione del modello da parte dell'Ente.

7. Adozione del Modello 231

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente" (art. 6, comma 1, lett. a del Decreto) pertanto **il Modello è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A. del 23 aprile 2010.**

Il Modello comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- previsione di principi di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- indicazione del Codice Etico Aziendale adottato;
- individuazione dell'Organismo di Vigilanza e relative funzioni;
- determinazione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dello stesso;
- modalità delle verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

8. Destinatari del Modello 231

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A.

9. Contenuto del Modello 231

Il Modello contiene:

- una parte generale che descrive in via principale:
 - i contenuti del D.Lgs. n. 231/2001 e le fattispecie di reati in esso contenuti;
 - il riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria;
 - l'assetto organizzativo e l'ambito operativo della Società;
 - le caratteristiche del sistema di controllo interno;
 - la struttura della documentazione aziendale;
 - la funzione del Modello e i suoi punti essenziali;

- le caratteristiche e le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
 - il dimensionamento del sistema sanzionatorio e disciplinare.
- le parti speciali che descrivono:
- le singole ipotesi di reato previste dal Decreto;
 - le aree di attività a rischio;
 - i destinatari della parte speciale;
 - i presidi di controllo prescritti.

10. L'Organismo di Vigilanza

In conformità con quanto previsto dal Decreto, è stato istituito l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (Organismo di Vigilanza).

All'Organismo di Vigilanza è affidata la funzione di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e ragionevolmente applicabili in NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A.;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni normative e/o aziendali.

11. I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Si premette che, in accordo con quanto previsto dal Modello, sono stati istituiti appositi "canali informativi dedicati" con la funzione di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

In ambito aziendale deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.

Le segnalazioni, anche anonime, aventi ad oggetto le violazioni o per le quali vi sia il fondato motivo di ritenere che possa essere stata commessa una violazione del Modello, effettuate in forma scritta, orale o in via telematica, sono raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza .

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e **la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.**

Per "segnalazione in mala fede" si intende la segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti di arrecare pregiudizio a dipendenti, a membri di organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) e ai terzi in relazione d'affari con NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A.

12. Il sistema disciplinare e sanzionatorio applicato da NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A.

NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A. al fine di assicurare l'effettività del Modello, applica un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dalla Legge, dal Codice Etico e dal Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

L'organo amministrativo provvederà direttamente all'applicazione delle sanzioni disciplinari nel caso le violazioni siano state compiute da proprio personale dipendente.

Ai partner e ai consulenti che operano direttamente o con loro dipendenti all'interno di NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A. sarà richiesto l'adozione di un proprio Modello o, in mancanza, di assumere formalmente il Modello adottato da NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A.. In mancanza di quanto precede non potrà essere stipulato alcun contratto.

L'applicazione delle sanzioni, riferendosi alla violazione delle regole del Modello, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale in quanto, i principi di tempestività ed immediatezza ne rendono sconsigliabile il rinvio in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo.

Sono soggetti al sistema disciplinare tutti i "Dipendenti", gli Amministratori, i collaboratori esterni e partner di NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato nel procedimento disciplinare adottato.

I comportamenti tenuti dai "Dipendenti" in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Il sistema disciplinare aziendale di NUOVA ARTI UNITE – NAU – SOC. COOP. P.A. per i Dipendenti è costituito dalle norme del codice civile, dalle leggi in materia e dalle norme di cui al CCNL e si sostanzia in:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino a tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Aziendale.

Quando la violazione dei comportamenti previsti dal presente Modello o dal Codice Etico o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme ai principi del Modello stesso o del Codice Etico, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti degli stessi la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge e dalla normativa inserita dalla contrattazione collettiva.

13. Formazione e comunicazione

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti i Dipendenti che operano all'interno della Società, nonché i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello.

La formazione e informazione del personale interno è gestita dalla funzione aziendale competente in materia di organizzazione e formazione in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello prevede modalità di formazione e informazione differenziati per tutti i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori dell'ente. La presa visione della documentazione e la frequentazione dei corsi da parte del personale interessato è obbligatoria ed è registrata in appositi registri o documenti di registrazione dell'informativa.