



Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del
D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

*Documento approvato dal CdA
del 29/09/2023*

Edizione	Data	Oggetto
1	Settembre 2023	Prima stesura

SOMMARIO

Capitolo 1 - Introduzione e definizioni	5
1.1 Introduzione	5
1.2 Definizioni	6
1.3 Struttura del documento	9
Capitolo 2 - Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. 231/01	10
2.1 Premessa	10
2.2 Presupposto della responsabilità “penale” degli Enti	10
2.2.1 Soggetti autori del reato	10
2.2.2 Interesse o vantaggio dell’Ente	12
2.2.3 Reati presupposto	13
2.3 Sanzioni previste dal Decreto	16
Capitolo 3 - Assetto organizzativo di Almac	18
3.1 Descrizione della Società	18
3.2 Modello di corporate governance	18
3.3 Governance e assetto organizzativo	18
3.4 Modalità di gestione delle risorse finanziarie	19
3.5 Codice Etico	20
Capitolo 4 - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	21
4.1 Premessa	21
4.2 Finalità di Almac nell’adozione del Modello	22
4.3 Adozione del Modello e Linee Guida	22
4.4 Fasi per la costruzione del Modello	23
4.5 Struttura del Modello	24
4.6 Modifiche ed integrazioni del Modello	25
4.7 Destinatari del Modello	25
Capitolo 5 - Comunicazione, diffusione e formazione	26
5.1 Comunicazione e diffusione	26
5.2 Formazione	26
Capitolo 6 - Organismo di Vigilanza	28
6.1 Requisiti dell’OdV	28
6.2 Composizione dell’OdV	29
6.3 Requisiti e decadenza dell’OdV	29
6.4 Funzioni e poteri di vigilanza dell’OdV	30
6.5 Principi generali di funzionamento dell’OdV 231	31
6.6 Segnalazioni all’OdV	31

6.7	Attività di reporting dell'OdV verso gli Organi aziendali.....	32
Capitolo 7 - Sistema disciplinare.....		33
7.1	Funzione del sistema disciplinare.....	33
7.2	Personale impiegatizio	34
7.3	Dirigenti.....	34
7.4	Collaboratori, consulenti e soggetti terzi.....	34

Capitolo 1 - Introduzione e definizioni

1.1 Introduzione

Con il Decreto legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 (di seguito, “**D.lgs. 231/01**”) – emanato in forza della Legge di delega 300/2000, legge che ratifica tra l’altro una serie di trattati internazionali anche in materia di contrasto alla corruzione – è stato introdotto nel nostro ordinamento il principio della responsabilità della persona giuridica per fatti-reato commessi da determinati soggetti nell’esercizio dell’attività a favore delle persone giuridiche cui appartengono.

Si tratta di una responsabilità ibrida che si pone a metà strada tra la responsabilità penale in senso stretto, tuttora ancorata alla persona fisica, e la responsabilità da illecito amministrativo regolamentata dalla Legge 689/1981. La stessa Relazione al D.lgs. 231/2001 parla di *nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo*, dal momento che *tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo* vigente nel nostro ordinamento.

Con questo decreto è stata, pertanto, introdotta per la prima volta la possibilità di infliggere sanzioni direttamente in capo alla società a cui è riconducibile la persona fisica autore del reato. La società non potrà, quindi, a priori, considerarsi estranea a eventuali reati commessi dal proprio personale e collaboratori.

Il D.lgs. 231/01 detta la disciplina per i principi che determinano o escludono la responsabilità dell’ente. In particolare, individua analiticamente per quali reati è attribuibile la responsabilità anche alla società, le sanzioni applicabili, l’impatto sul patrimonio della società, gli effetti delle vicende modificative, nonché la procedura di accertamento e di irrogazione delle sanzioni.

Poiché l’obiettivo del D.lgs. 231/01 non è di punire, ma di prevenire la commissione dei reati, il legislatore ha stabilito un sistema volto a limitare e/o a escludere la responsabilità della società, anche per fatti illeciti commessi o tentati dai propri dipendenti/collaboratori, qualora dimostri, prima della commissione del reato, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire determinati reati.

Il presente Modello di Almac S.p.A. (di seguito, la “**Società**” o “**Almac**”), in conformità all’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, pertanto, riepiloga l’insieme coerente di principi, procedure e disposizioni aziendali, integrandole ove necessario, che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- regolano la gestione delle attività aziendali e in particolare il sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei c.d. reati presupposto, come in appresso definiti.



L'adozione del Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società, con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di

responsabilità sociale nei confronti degli "stakeholder" (soci, *manager*, dipendenti, clienti e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita della Società). La presenza di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli *standard* di comportamento adottati dalla Società, aumentano, infatti, la fiducia e la reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

1.2 Definizioni

Al fine di agevolare la lettura del Modello, in aggiunta alle ulteriori definizioni riportate di volta in volta nel testo, i seguenti termini indicati con la lettera maiuscola avranno, sia al singolare che al plurale, il significato di seguito riportato:

Autorità	Indica, a titolo esemplificativo, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti, la Guardia di finanza, l'Agenzia delle entrate, l'Ispettorato del Lavoro, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante per la protezione dei dati personali, etc.
Attività Sensibile	Indica ciascuna delle aree e attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni o gli strumenti per la commissione dei Reati Presupposto.
Clienti	Indica i soggetti verso i quali la Società vende i propri prodotti o eroga eventuali servizi.
Codice Etico	È il Codice adottato dalla Società che definisce i valori ai quali la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività. Il Codice Etico è parte integrante del Modello.
Collaboratori	Indica i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di agenzia, di rappresentanza, di lavoro occasionale, etc. senza vincolo di subordinazione.
Consulenti	Indica i soggetti incaricati di assistere la Società nel compimento delle proprie attività su base continuativa o occasionale, in forza di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.



D.lgs. 231/01 o Decreto	Indica il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.
Destinatari	Indica i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare: Amministratori, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Clienti, <i>Partner</i> .
Dipendenti	Indica i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura.
Ente	Indica ciascuno dei soggetti sottoposti alla disciplina di cui al D.lgs. 231/2001, vale a dire enti forniti di personalità giuridica, società, associazioni anche prive di personalità giuridica, esclusi Stato, enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
Fornitori	Indica coloro che forniscono beni o prestano servizi in favore della Società. Rientrano in tale definizione anche i subappaltatori e le società di cui si avvale Almac.
Linee Guida	Indica le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. 231/2001, come da ultimo aggiornate al giugno 2021.
Modello o, anche, MOG o Modello Organizzativo	Indica il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 della Società con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati.
Organismo di Vigilanza o, anche, OdV 231 o OdV	Indica l’Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al D.lgs. 231/2001, istituito dalla Società ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.



Pubblica Amministrazione o anche P.A.	Indica la pubblica amministrazione e qualsiasi altro soggetto pubblico, quale, ad esempio, una società a partecipazione pubblica, un organismo di diritto pubblico, un ente pubblico economico, un'impresa pubblica, etc.
Partner	Indica le controparti contrattuali della Società, inclusi i Fornitori, i Collaboratori, i partner commerciali e qualsiasi altro soggetto con il quale la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili.
Principi di Comportamento	Principi generali di comportamento, riportati nella Parte Speciale, a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività aziendali.
Procedure	Indica le procedure organizzative adottate dalla Società per gestire le attività, comprese quelle Sensibili, e prevenire la commissione dei Reati Presupposto.
Processi a rischio	Processi aziendali o fasi degli stessi il cui svolgimento potrebbe dare occasione a comportamenti illeciti (reati e/o illeciti amministrativi) di cui al Decreto.
Protocollo	Specifica procedura (o insieme di procedure e presidi) contenente le modalità operative ed i soggetti coinvolti nei Processi a Rischio.
Reato Presupposto	Indica ciascuna delle fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 ovvero da altra normativa, la quale faccia espressamente riferimento a tale Decreto.
Sistema disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie nei confronti dei Destinatari che non osservano i Principi di Comportamento e le modalità operative del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico.
Società	Indica la società Almac S.p.A.
Soggetti Apicali	Indica le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o la direzione della Società o di una unità organizzativa. Per Almac è stato individuato il solo Amministratore delegato.



Soggetti Sottoposti

Indica i Dipendenti che agiscono alle dipendenze dei Soggetti Apicali.

1.3 Struttura del documento

Il Modello Organizzativo è costituito da una:

- **Parte Generale** - illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi e della descrizione della Società, dell'Organismo di Vigilanza e del sistema disciplinare per le violazioni del Modello;
- **Parte Speciale** - relativa alle famiglie di Reati Presupposto applicabili alla realtà aziendale e ai relativi rischi e presidi;
- **Allegati** - Codice Etico, Data Base contenente i reati presupposto e la matrice di incrocio Processi/Reati con *Risk Assessment* condotto sulle Attività Sensibili.

Tale articolazione è stata prescelta al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento del Modello.

Capitolo 2 - Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D. Lgs. 231/01

2.1 Premessa

Il D.lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità degli Enti per i Reati Presupposto commessi da un soggetto, sottoposto o apicale, nell'interesse o a vantaggio degli stessi Enti.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che si aggiunge a quella dell'autore materiale dell'illecito penalmente rilevante, e che colpisce l'Ente per i reati commessi nel suo interesse o per suo vantaggio da soggetti ad esso funzionalmente legati.

Il Decreto prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, esclusivamente in relazione al compimento di specifici Reati Presupposto tassativamente indicati dalla richiamata normativa. L'elencazione dei reati, peraltro, è suscettibile di modifiche e integrazioni da parte del Legislatore.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche (nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.) in relazione ai Reati Presupposto commessi all'estero dall'Ente, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso l'illecito.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui uno dei Reati Presupposto sia commesso solo nella forma di tentativo (art. 56 c.p. e art. 26 D.lgs. 231/2001).

2.2 Presupposto della responsabilità "penale" degli Enti

La responsabilità "penale" dell'Ente sorge in presenza di specifici criteri soggettivi e oggettivi di attribuzione e qualora un reato venga commesso nell'ambito dell'attività d'impresa.

2.2.1 Soggetti autori del reato

Il primo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dalla identificazione dei soggetti autori del reato, dai quali può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

Con gli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il Legislatore ha ritenuto che non fosse sufficiente una mera riconducibilità oggettiva del reato all'attività dell'Ente, ma che fosse anche necessaria una qualche forma di responsabilità dell'Ente stesso. Queste forme sono state individuate nel fatto che il reato si sia realizzato come espressione della politica aziendale e, quindi, sia attribuibile a soggetti in posizione apicale oppure che il reato derivi da una "colpa di organizzazione", e quindi sia attribuibile all'assenza di idonei meccanismi di prevenzione. In particolare, l'Ente è responsabile qualora il Reato Presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei seguenti soggetti:

- a) 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 (c.d. "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. a) (c.d. "soggetti sottoposti").



Il Decreto disciplina in modo diverso l'onere della prova a seconda che il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto. In particolare, il Decreto ripartisce l'onere della prova sulla base «della posizione occupata nella gerarchia aziendale dalla persona alla quale il reato presupposto è addebitato».

Qualora il Reato Presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale all'interno dell'Ente, la legge presuppone che la commissione del reato sia espressione della politica d'impresa dell'Ente e, quindi, ne presuppone la responsabilità, salvo prova contraria. In tal caso, è l'Ente, e non la pubblica accusa ad essere gravato dall'onere di provare i c.d. fatti impeditivi alla responsabilità dell'Ente. Tali fatti impeditivi sono: l'esistenza di un idoneo modello di organizzazione e gestione, l'operatività dei controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione e gestione da parte delle persone che hanno commesso il Reato Presupposto.

In altre parole, l'esimente dell'Ente funziona se si dimostra che il Soggetto Apicale ha agito eludendo fraudolentemente i meccanismi di controllo e prevenzione predisposti dall'Ente e, quindi, che ha agito al solo unico scopo di trarre profitto personale, senza, pertanto, incarnare una politica imprenditoriale illecita.

In altre parole, per i Soggetti Apicali:

per escludere la responsabilità dell'Ente, si dovrà dimostrare

- l'efficace adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso
- l'adozione di un organismo interno di controllo dotato di autonomia
- l'elusione fraudolenta del modello da parte dell'autore del Reato Presupposto
- il corretto svolgimento, da parte dell'organo di vigilanza, dei compiti di controllo

per essere idoneo ad escludere la responsabilità dell'Ente, il Modello Organizzativo deve contenere

- l'individuazione delle attività aziendali esposte al rischio di commissione del reato
- la previsione di specifici protocolli, che stabiliscano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente
- l'individuazione delle modalità gestionali delle risorse finanziarie
- la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'organo di vigilanza
- l'introduzione di un sistema disciplinare per il mancato rispetto delle procedure



Se, invece, il Reato Presupposto è commesso da un Soggetto Sottoposto, non è prevista alcuna inversione dell'onere della prova, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione dei modelli organizzativi prescritti grava sulla pubblica accusa. Inoltre, non è prevista, per l'ipotesi di assenza di colpa organizzativa del soggetto collettivo, la confisca del profitto che quest'ultimo abbia tratto dal reato. Contrariamente a quanto esaminato in relazione ai Soggetti Apicali, l'adozione del modello organizzativo integra di per sé una presunzione di conformità a favore dell'Ente, posto che l'onere della prova circa l'inidoneità del modello spetta, invece, all'accusa.

In altre parole, per i Soggetti Sottoposti:

per escludere la responsabilità dell'Ente, si dovrà dimostrare

- l'efficace adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso

per escludere la responsabilità, il Modello Organizzativo deve prevedere

- misure idonee per lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- misure idonee a scoprire ed eliminare situazioni di rischio
- verifiche periodiche e modifiche strutturali in caso di violazione o nel caso di mutamenti nell'organizzazione aziendale
- un sistema disciplinare per il mancato rispetto delle procedure

Se più soggetti concorrono alla commissione del Reato Presupposto (ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere direttamente il fatto, ma è sufficiente che fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato stesso. Occorre evidenziare che l'Ente risponde ai sensi del D.lgs. 231/2001 anche se non è stato identificato o non sia imputabile l'autore del Reato Presupposto e anche nel caso in cui il Reato Presupposto si estingua per cause diverse dall'ammnistia.

2.2.2 Interesse o vantaggio dell'Ente

Il secondo criterio fondamentale d'imputazione consiste nel fatto che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente: la responsabilità sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l'Ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

Il criterio in esame pone due condizioni fra loro alternative per l'attribuzione di responsabilità, unificate dal comune rilievo del beneficio che l'Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito. La prima condizione attiene alle finalità che il soggetto autore del reato si proponeva con la sua commissione, ovvero al possibile utile dell'Ente (interesse); la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente (vantaggio). Per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione, e deve essere valutata ex ante. Il vantaggio, invece, costituisce la potenziale utilità, anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, e deve essere valutata ex post. Dal momento che le due condizioni sono alternative, il conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui il soggetto autore del reato non intendeva specificamente agire a profitto dell'Ente stesso, comporta comunque l'attribuzione di responsabilità.



Nei reati colposi, l'interesse o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'Ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione delle misure di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività, non ostacolata dal rispetto della normativa (es.: reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto nell'interesse esclusivo proprio o di un terzo. Se, quindi, il soggetto autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato Presupposto e l'Ente medesimo e, quindi, la perseguibilità di quest'ultimo. Tuttavia, se l'autore del Reato Presupposto ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane, comunque, responsabile per il Reato Presupposto.

2.2.3 Reati presupposto

Il terzo criterio fondamentale consiste nel fatto che non ogni reato fa sorgere la responsabilità in esame, ma solo quelli specificamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, definiti Reati Presupposto. I reati per cui può sorgere la responsabilità amministrativa da reato degli Enti sono tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001, così come integrato e modificato nel corso del tempo.

In particolare, i reati per i quali l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D.lgs. 231/2001, alla data di approvazione del Modello – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali o soggetti sottoposti – possono essere così raggruppati:

1	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001	articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020 e dal D.lgs. n. 13/2022
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e dalla L. 238/2021
3	Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009; modificato dalla L. 69/2015
4	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Art. 25 D.Lgs.n. 231/2001	modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020

**Almac - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**



5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25- <i>bis</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016
6	Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25- <i>bis</i> .1, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009
7	Reati societari	Art. 25- <i>ter</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. 3/2019
8	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25- <i>quater</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25- <i>quater</i> .1, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006
10	Delitti contro la personalità individuale	Art. 25- <i>quinqies</i> , D. Lgs. n.231/01	articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016
11	Reati di abuso di mercato	Art. 25- <i>sexies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005; modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla L. 238/2021
12	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato	Art. 187- <i>quinqies</i> TUF	articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018
13	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sullavoro	Art. 25- <i>septies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018
14	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25- <i>octies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. 195/2021
15	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25- <i>octies</i> .1., D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021

**Almac - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**



16	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25- <i>novies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009
17	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25- <i>decies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009
18	Reati ambientali	Art. 25- <i>undecies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011; modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. n. 21/2018
19	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25- <i>duodecies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161
20	Razzismo e xenofobia	Art. 25- <i>terdecies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167; modificato dal D.Lgs. n. 21/2018
21	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati con apparecchi vietati	Art. 25- <i>quaterdecies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019
22	Reati Tributari	Art. 25- <i>quinguesdecies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020 e dal D.Lgs. n. 156/2022
23	Contrabbando	Art. 25- <i>sexiesdecies</i> , D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020
24	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art. 12, L. n. 9/2013	Costituiscono presupposto per gli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva
25	Reati transnazionali	L. n. 146/2006	Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli Enti taluni reati se commessi in modalità transnazionale
26	Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25- <i>septiesdecies</i> e art. 25- <i>duodevicies</i> D.Lgs. n.231/01	articoli inseriti dalla L. n. 22/2022

2.3 Sanzioni previste dal Decreto

Il Decreto prevede l'applicabilità delle seguenti sanzioni:

Sanzioni pecuniarie

Sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000. Il valore di ciascuna quota è stabilito in un minimo di € 258 ed un massimo di € 1.549.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (a tal riguardo, l'art. 80 del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 prevede l'esclusione dalla gara dei soggetti cui è stata applicata una sanzione ai sensi del D.lgs. 231/2001);
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di 3 mesi ed una durata massima di 2 anni.

Altre sanzioni

Confisca del prezzo o del profitto del reato.
Pubblicazione della sentenza di condanna sui media.

Per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10, comma 1 del Decreto, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da Reato Presupposto, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del Reato Presupposto effettivamente commesso o tentato.



I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:

- a) quelli oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'Ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;
- b) quelli soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, che incidono sulla definizione del valore pecuniario della quota, per assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è, inoltre, soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo.

Le sanzioni interdittive si applicano, invece, al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità;
- il Reato Presupposto è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto purché, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti.

La legge prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività, il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività mediante un commissario giudiziale, appositamente nominato, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso, il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

L'articolo 17 del Decreto prevede l'esclusione dell'applicazione di sanzioni interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei, e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Capitolo 3 - Assetto organizzativo di Almac

3.1 Descrizione della Società

Almac S.p.A. è una società a responsabilità limitata, con sede legale in Guastalla (RE), Viale Ruggeri 6/A, iscritta al Registro delle Imprese di Reggio Emilia con P.Iva n. 02559800350 (di seguito “**Almac**” o la “**Società**”). Presente sul mercato dal 2013, Almac è diventata in breve tempo una delle aziende leader nella progettazione e vendita di piattaforme aeree ed elevatori cingolati dalle dimensioni ridotte. Questi macchinari sono in grado di garantire performance elevate e semplificare la vita dei professionisti che le usano quotidianamente.

3.2 Modello di corporate governance

La corporate governance di Almac è orientata alla trasparenza e al coinvolgimento dei soci nei processi decisionali rilevanti ed è così strutturata:

- **Assemblea dei Soci:** competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto;
- **Collegio Sindacale:** cui spetta il compito di controllare la gestione sociale, e in particolare di vigilare: a) sull’osservanza della Legge e dell’Atto Costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; e b) sull’adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all’affidabilità di quest’ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione. Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.
- **Società di Revisione:** l’incarico di revisione legale dei conti della Società è affidato ad una Società di Revisione iscritta all’apposito “Registro dei Revisori Legali” presso il Ministero dell’Economia e delle Finanze.

3.3 Governance e assetto organizzativo

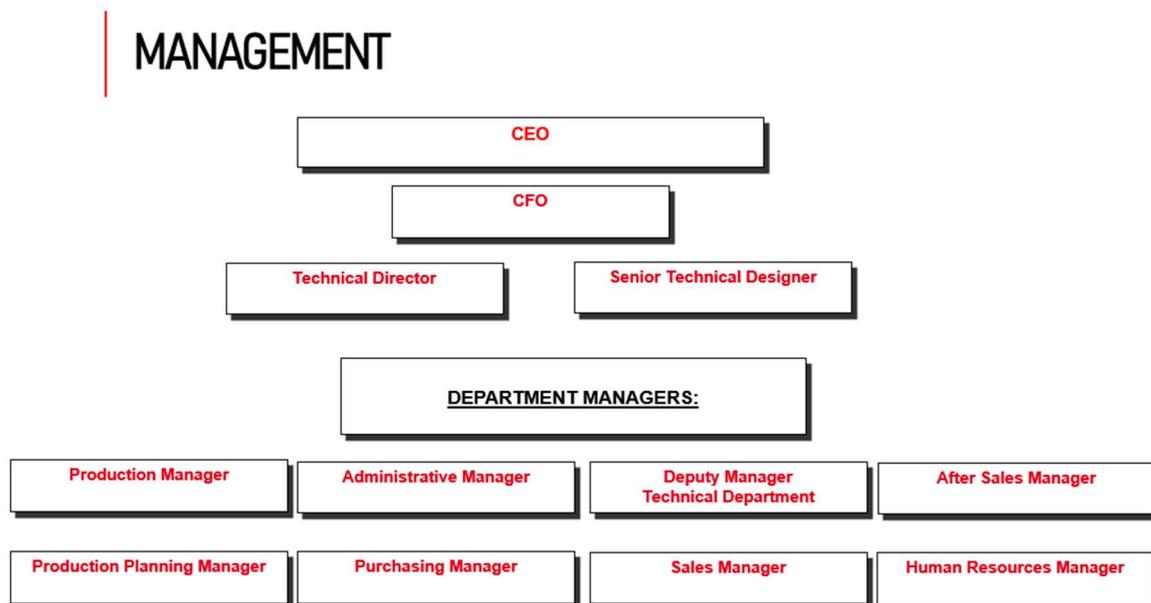
Il Modello di Almac si basa, tra gli altri, sugli strumenti di governance della Società che ne garantiscono il funzionamento, ed in particolare:

- Lo **Statuto:** che contempla le diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell’attività di gestione;
- Il **Codice Etico:** costituisce parte integrante del Modello ed esprime i principi etici e i valori fondamentali della Società;
- Il **sistema organizzativo interno:** composto dalle strutture/posizioni organizzative e aree di responsabilità rappresentato nell’organigramma;
- Il **sistema di deleghe e procure;**
- Il **sistema amministrativo-contabile:** volto a garantire la tempestiva rilevazione di tutte le registrazioni e fatti aziendali aventi impatto economico, patrimoniale e finanziario sulla società, assicurando la tracciabilità delle operazioni e l’inviolabilità dei dati ivi raccolti, attualmente gestito tramite l’applicativo ARCA EVOLUTION.



- Il **sistema di controllo di gestione**: articolato nelle fasi di elaborazione budget, analisi dei consuntivi ed elaborazione delle previsioni;
- L'**infrastruttura ICT**: che permette di garantire l'efficiente ed efficace gestione dei processi, assicurando la tracciabilità dell'operatività e degli iter approvativi nonché la tenuta, registrazione e archiviazione dei dati e dei documenti aziendali, anche attraverso contratti di outsourcing;
- Il **sistema disciplinare**: previsto dal CCNL e dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La Struttura organizzativa di Almac è ad oggi la seguente:



3.4 Modalità di gestione delle risorse finanziarie

La Società adotta modalità di gestione delle risorse finanziarie finalizzata a garantire il controllo delle uscite e la tracciabilità dei processi decisionali.

La gestione delle risorse finanziarie si basa su due capisaldi:

- l'autorizzazione delle spese e dei pagamenti è formalizzata e stabilita dal CdA. Al momento è riservata a risorse puntualmente individuate (due Consiglieri e tre Manager) cui sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione i necessari poteri e deleghe. L'esercizio dei poteri e deleghe è oggetto di verifica da parte del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.
- la formalizzazione di processi di spesa, regolamentando e automatizzando le fasi di: richiesta – verifica di budget e autorizzazione – autorizzazione RDA – verifica del bene/servizio – pagamento. Tale formalizzazione consente la ricostruzione del processo decisionale e la piena trasparenza dell'operatività.

3.5 Codice Etico

Almac ha adottato un Codice Etico (*Allegato 2*) che definisce i valori ai quali la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività. Il Codice Etico contiene i principi etici e le regole di comportamento che il Vertice Aziendale, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e tutti coloro che operano in nome o per conto della Società, sono tenuti a rispettare e/o condividere. Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi etici e dalle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello 231 della Società.

Capitolo 4 - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

4.1 Premessa

Il Modello è finalizzato ad evitare e a prevenire la commissione dei Reati Presupposto di cui al Decreto da parte dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti e più in generale dei Destinatari.

Con il termine “Modello” non va inteso esclusivamente quanto contenuto nel presente documento e nei relativi allegati, necessariamente non esaustivi nella rappresentazione di tutte le procedure, regole e controlli che, globalmente, costituiscono meccanismo di prevenzione di comportamenti illeciti.

Con Modello va inteso pertanto, in senso ampio, il complesso delle policy, procedure, sistemi di delega di poteri e di gestione, controlli di primo livello e altri meccanismi di controllo che, nel loro insieme, oltre a indirizzare l'ordinata operatività aziendale, definiscono le modalità con le quali le risorse devono agire, modalità che per definizione escludono comportamenti in violazione di norme interne o esterne. Il presente documento in particolare richiama i suddetti presidi organizzativi e di controllo, sia quelli di natura “trasversale” (Codice Etico, funzioni di controllo, etc.) sia quelli specifici inerenti i Reati Presupposto.

Requisito indispensabile affinché, dall'adozione del Modello, derivi esenzione di responsabilità è che, nel predisporlo, l'Ente abbia:

- individuato le attività/processi nel cui ambito possono essere commessi reati (v. *Risk Assessment* – Allegato 1);
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che svolga anche il compito di curarne l'aggiornamento;
- adottato specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, con ciò intendendo proprio quel complesso di scelte organizzative che disciplinano i comportamenti delle risorse interne e dei partner/collaboratori;
- predisposto un sistema sanzionatorio idoneo a punire il mancato rispetto delle misure previste nel Modello;

L'Ente, per essere esentato, dovrà altresì dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il proprio Modello e che l'Organismo di Vigilanza ha svolto diligentemente il proprio compito.

4.2 Finalità di Almac nell'adozione del Modello

Il Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.lgs. 231/01 esprime l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei propri collaboratori. Esso contiene principi e norme di comportamento che arricchiscono i processi decisionali e orientano i comportamenti dei Destinatari.

Più in particolare, il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un *sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo*, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale e di prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società, soprattutto nelle "aree di attività a rischio", la *consapevolezza di poter incorrere*, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, *in un illecito passibile di sanzioni* eventualmente anche penali, e che può comportare altresì sanzioni in capo alla Società stessa;
- c) informare i Destinatari che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello al cui rispetto sono tenuti comporterà *l'applicazione di apposite sanzioni e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale*;
- d) ribadire che *la Società non tollera comportamenti illeciti*, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

Il Modello Organizzativo è volto a definire un sistema di controllo preventivo, diretto in primo luogo a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire, ed è composto in particolare da:

- il Codice Etico, che individua i valori primari cui la Società intende conformarsi e fissa quindi le linee di orientamento generali dell'attività sociale;
- un sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro, che garantisca una organica attribuzione dei compiti ed un adeguato livello di segregazione delle funzioni;
- una chiara attribuzione dei poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità organizzative e gestionali;
- presidi di controllo, relativi, in primo luogo, alla potenziale commissione di "reati presupposto", in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

4.3 Adozione del Modello e Linee Guida

Il D.lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, previo controllo del Ministero della Giustizia.

Partendo da questo presupposto, Almac si è ispirata, nei limiti delle indicazioni utili per il caso concreto, alle Linee Guida indicate da Confindustria (ultima edizione Giugno 2021) e ai "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" a cura di ABI, Confindustria, Consiglio Nazionale Forense e Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili - CNDCEC.

Le Linee Guida definiscono le caratteristiche essenziali del processo di costruzione del modello organizzativo come un tipico processo di gestione e valutazione dei rischi (*risk assesment*). L'obbligo previsto dall'art. 6, secondo comma, lettera a) e b) D.lgs. 231/2001, infatti, comprende «l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare» i reati che il modello organizzativo deve prevenire e «la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati».

In questo contesto, diventa cruciale la definizione di "rischio accettabile". In proposito, le Linee Guida statuiscono espressamente che «la logica economica dei costi (secondo la quale un rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi sono più costosi della risorsa da proteggere) non può essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva». Quindi, il costo economico del sistema è di per sé secondario rispetto al bene protetto. Viceversa, il "rischio accettabile" viene identificato in un «sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente», in linea con la disposizione normativa che prevede quale criterio oggettivo di attribuzione della responsabilità l'elusione fraudolenta del modello di organizzazione. Di conseguenza, la soglia di rischio deve essere tale da escludere che il soggetto operante in nome e per conto dell'azienda non sia a conoscenza delle direttive/procedure aziendali e che il reato possa essere commesso a causa di un errore di valutazione delle medesime.

4.4 Fasi per la costruzione del Modello

L'adozione del presente Modello ha fatto seguito ad una specifica mappatura delle attività a rischio di reato. In particolare, i punti centrali nella costruzione del Modello, indispensabili anche nelle successive fasi di aggiornamento, sono stati i seguenti:

1. censimento dei reati presupposto;
2. individuazione dei processi/attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto incrociando i reati presupposto con i processi;
3. raccolta e analisi della documentazione aziendale in ambito governance, organizzazione e controllo;
4. condivisione di un Data Base per l'effettuazione del *Risk Assesment* e della relativa metodologia di valutazione dei rischi: Rischio Lordo – Efficacia dei presidi – Rischio residuo;
5. alimentazione di dettaglio del Data Base analizzando le singole fattispecie di rischio. Obiettivo di questa fase è stata la riconduzione del rischio all'Unità organizzativa "owner", l'analisi delle attività sensibili e del rischio inerente e metterle in relazione ai presidi in essere (normativa e controlli). Il *Risk Assesment* è oggetto di costanti periodici aggiornamenti in funzione dell'evoluzione del contesto esterno (nuovi reati) e dell'operatività aziendale;
6. identificazione del sistema disciplinare atto a sanzionare le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello;
7. predisposizione del Modello (Parte Generale e Parte Speciale).

4.5 Struttura del Modello

Il Modello è costituito dalle seguenti parti:

- **Parte Generale** - illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi e della descrizione della Società, dell'Organismo di Vigilanza e del sistema disciplinare per le violazioni del Modello;
- **Parte Speciale** – contenente i Protocolli relativi ai Reati Presupposto.

La Parte Speciale è composta dai seguenti Titoli, riferiti alle categorie di reati teoricamente applicabili:

Titolo	Reati	D. Lgs. 231/2001
A	reati nei confronti della pubblica amministrazione e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	artt. 24, 25, 25-ter e 25-decies
B	reati societari , tra cui la "corruzione tra privati" e la "istigazione alla corruzione tra privati", reati tributari	art. 25-ter art. 25-quinquiesdecies
C	reati informatici e illecito trattamento dei dati; reati contro l'industria e il commercio e di falsità in strumenti o segni di riconoscimento; delitti in materia di violazione del diritto d'autore	art. 24-bis art. 25-bis e 25-bis.1 Art. 25-novies
D	reati di criminalità organizzata, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio	art. 25-octies art. 24-ter
E	reati in materia di sicurezza sul lavoro	art. 25-septies
F	reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi , tra cui l'immigrazione clandestina	art. 25-duodecies
G	reati ambientali	art. 25-undecies
H	reati contro la personalità individuale	art. 25-quinquies

L'analisi svolta ha, invece, escluso o individuato come non significativi determinati Reati Presupposto le cui condotte ed i beni giuridici tutelati non interferiscono direttamente con le finalità dell'organizzazione e delle attività aziendali.

Trattasi, in particolare, dei reati disciplinati da:

D. Lgs. 231/01	Reati
art. 25-bis	falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valori di bollo
art. 25- <i>quater</i> 1	pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
art. 25- <i>sexies</i>	abusi di mercato

art. 25 <i>octies.1</i>	delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
art. 25- <i>terdecies</i>	delitti di razzismo e xenofobia
art. 25- <i>quaterdecies</i>	frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo
art. 25- <i>sexiesdecies</i>	contrabbando
Art. 25- <i>septiesdecies</i> e Art. 25- <i>duodevicies</i>	delitti contro il patrimonio culturale

per i quali si è giudicato né concretamente né astrattamente ipotizzabile la realizzazione della fattispecie di reato nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

4.6 Modifiche ed integrazioni del Modello

Il presente Modello è stato approvato, in prima stesura, dal Consiglio di Amministrazione in data 29 settembre 2023. Le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono e saranno rimesse alla competenza del predetto organo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza 231.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza 231 è chiamato a dare opportunamente impulso all'attività di *risk analysis*, prodromica all'adozione di un modello organizzativo al passo con gli interventi del legislatore.

4.7 Destinatari del Modello

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Il presente Modello si applica, pertanto, a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i Dipendenti e collaboratori della Società (v. definizione all'inizio del presente documento).

Capitolo 5 - Comunicazione, diffusione e formazione

5.1 Comunicazione e diffusione

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

I Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello Organizzativo e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata ai Destinatari mediante consegna di copia dello stesso (in formato cartaceo e/o elettronico) che dovrà essere corredata da sottoscrizione di avvenuta ricezione. Inoltre, la Società curerà la pubblicazione del Modello sulla intranet aziendale e, limitatamente alla Parte Generale, sul sito della società.

Ai nuovi assunti è data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo mediante consegna di una copia dello stesso e del Codice Etico (in formato cartaceo e/o elettronico).

Ogni modifica del Modello Organizzativo deve essere comunicata ai Destinatari, con illustrazione delle modifiche stesse, mediante meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione della comunicazione.

5.2 Formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, il livello di formazione e di informazione del personale della Società avrà un maggior grado di approfondimento con riguardo a coloro che operano nelle aree di attività a rischio.

Rientrano nella formazione, oltre a corsi specifici, anche il ricorso a strumenti di divulgazione, quali, a titolo esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne.

Il programma di formazione potrà essere realizzato con modalità che permettano, tra l'altro, di aggiornare tutti Destinatari in merito alle novità, alle integrazioni della normativa e del Modello Organizzativo.

Per i neoassunti operanti nelle aree di attività a rischio, saranno previsti specifici momenti di formazione, previo accordo con il relativo responsabile gerarchico.

La partecipazione obbligatoria ai momenti formativi sarà formalizzata attraverso la richiesta, anche eventualmente in modalità elettronica, della firma di presenza.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'OdV 231 potrà prevedere specifici controlli volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dalla Società quale violazione del Modello Organizzativo.

Almac promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello Organizzativo anche tra i propri collaboratori e Partner.

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai Terzi idonea informativa in relazione all'adozione da parte della Società del Modello. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito internet della stessa.

Nei testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette a informare i Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società di cui dichiarano di aver preso visione e di conoscerne il contenuto (nella versione disponibile sul sito internet della Società) e di essere a conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella parte Generale del Modello, nel Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali e sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

Capitolo 6 - Organismo di Vigilanza

6.1 Requisiti dell'OdV

L'istituzione di un efficace Organismo di Vigilanza ex art. 6 D.Lgs. 231/01 è un requisito indispensabile, unitamente all'adozione di un valido Modello, come esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'Organismo di Vigilanza deve presentare i seguenti requisiti:

Autonomia

Deve avere un'autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni.

Come indicato nella Linee Guida adottate da Confindustria, tale requisito va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, in particolare, dell'organo dirigente; ciò anche perché, l'organo dirigente è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza.

La giurisprudenza ha affiancato al requisito dell'autonomia quello dell'indipendenza. Il primo requisito, infatti, sarebbe svuotato di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

Indipendenza rispetto alla Società

Tale requisito rafforza e completa quello dell'autonomia. Nello specifico, l'OdV deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo e deve essere un organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti e iniziative autonome. In particolare, sotto il profilo dell'indipendenza, i membri dell'OdV non devono essere in conflitto di interessi con la società: devono, quindi, risultare indipendenti dalla società stessa e dal suo management (cfr. artt. 2398, 2399 cod. civ.).

L'Autonomia e l'indipendenza sono soddisfatti:

- posizionando l'Organismo di Vigilanza in una posizione gerarchica quanto più elevata possibile;
- prevedendo che l'Organismo di Vigilanza riporti esclusivamente al Consiglio di Amministrazione della Società;
- escludendo in capo all'Organismo di Vigilanza compiti operativi e gestionali.

Professionalità

I membri devono essere professionalmente capaci e affidabili. Deve disporre, come organo, delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di compiere al meglio le funzioni affidategli.

Continuità di azione

Unitamente a tali requisiti, l'OdV deve anche garantire la continuità d'azione, ossia monitorare in modo costante, sia pure non continuativo, la coerenza tra i comportamenti previsti dal modello e le attività in concreto svolte dai Destinatari.

6.2 Composizione dell'OdV

Circa la composizione dell'OdV, il Decreto non impone standard, mentre nel tempo le Linee Guida emanate dalle diverse istituzioni hanno indicato la composizione plurisoggettiva e/o la presenza di membri "esterni" fattori essenziali per l'efficacia e indipendenza dell'Organo.

In considerazione delle limitate dimensioni aziendali Almac ha scelto la composizione "monocratica" dell'Organismo di Vigilanza e in coerenza con detti orientamenti ne ha affidato la responsabilità ad un professionista esterno, già membro di numerosi Organismi ed esperto di controlli interni. Nel contempo ha individuato nel CFO il referente interno dell'Organismo al fine di garantire idonei flussi informativi e continuità d'azione.

L'Organismo, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza e autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza è garantito dal posizionamento organizzativo e dalla disponibilità di un budget di spesa.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza è dedicato all'attività di vigilanza in via primaria ed è privo di poteri operativi nella Società.

In merito alla durata della carica, i membri dell'OdV restano in carica per 3 anni, rinnovabili, salva diversa previsione motivata in sede di nomina. La prima scadenza è prevista alla approvazione del bilancio 2023/2024 e 2025.

6.3 Requisiti e decadenza dell'OdV

Non possono ricoprire la posizione membro dell'OdV (e se nominati decadono) coloro i quali abbiano:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti dell'Assemblea dei Soci, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei due anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- a proprio carico una sentenza di condanna, ovvero l'applicazione della pena su richiesta (ex art. 444 c.p.p.), anche non passata in giudicato, ovvero un provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal

Decreto o delitti ad essi assimilabili;

- a proprio carico una condanna, ovvero l'applicazione della pena su richiesta (ex art. 444 c.p.p.), con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero un provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un membro dell'Organismo, questi dovrà darne immediata notizia e decadrà automaticamente dalla carica.

L'incarico, oltre che per i motivi sopra menzionati, potrà altresì essere revocato dalla Società, a fronte anche di uno dei seguenti motivi:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca/decadenza dell'Organismo di Vigilanza compete al CdA che, nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, provvederà anche alla sua sostituzione.

6.4 Funzioni e poteri di vigilanza dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

A tal fine, all'OdV sono affidati in concreto i compiti operativi di:

- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere informazioni ai responsabili delle singole funzioni aziendali e, ove necessario, anche all'organo dirigente nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc.;

- condurre indagini interne, e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Per svolgere al meglio le sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso, senza limiti e condizioni, alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, predisponendo laddove necessario anche appositi "canali informativi". Tutti gli Amministratori, i Dirigenti e i Dipendenti della Società devono garantire piena collaborazione all'Organismo, in conformità alle disposizioni previste dai protocolli aziendali e alle richieste formulate.

6.5 Principi generali di funzionamento dell'OdV 231

L'Organismo di Vigilanza predispone ed approva un proprio "Regolamento di funzionamento dell'OdV 231".

L'Organismo di Vigilanza prepara un proprio programma annuale delle attività e verifiche previste, denominato "Piano operativo". Il Piano operativo viene inviato per conoscenza al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, di norma ogni trimestre, salvo casi d'urgenza. L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari fine di riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto ed all'idoneità preventiva del Modello.

Ulteriori specificazioni circa l'operatività dell'Organismo di Vigilanza sono contenute nell'apposito Regolamento da questo approvato.

L'Organismo di Vigilanza ha piena autonomia finanziaria per lo svolgimento dei propri compiti; a tal fine viene assegnato all'OdV 231 un budget annuale di spesa.

6.6 Segnalazioni all'OdV

I Destinatari sono tenuti a segnalare, per iscritto, ogni ipotesi di violazione del Modello e del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, il quale assicurerà la riservatezza dell'identità del segnalante, in conformità alla normativa vigente in materia, nonché la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge ed i diritti della società o delle persone coinvolte.

Ciascun Destinatario ha l'obbligo di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, nonché a comportamenti non coerenti con i principi e le procedure previste dal Modello organizzativo.

Le segnalazioni all'OdV possono essere effettuate tramite lettera raccomandata tramite posta elettronica dedicata all'OdV stesso cui fare pervenire le segnalazioni: segnalazioni.odv@almac-italia.com.

Almac si impegna a non porre in essere nessuna pratica o atto sanzionatorio, demansionatorio, né licenziamento, trasferimento o altra misura organizzativa che potrebbe avere effetti negativi sulla sua carriera del dipendente segnalante (whistleblower), nonché al rispetto della tutela dell'identità del whistleblower nell'ambito di eventuali procedimenti a carico della medesima società per la segnalazione rivelata dal dipendente.

La Società provvede a stabilire idonei canali di segnalazione formalizzando le modalità operative nella Procedura Whistleblowing, cui si rinvia.

6.7 Attività di reporting dell'OdV verso gli Organi aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, in particolare "a stretto giro" nel caso di segnalazioni relative a fondato sospetto di violazione del Modello per la commissione di un reato presupposto.

L'attività di reporting ha in ogni caso sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità (e, eventualmente, gli spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Le comunicazioni inviate agli Organi devono essere conservate in copia originale presso l'archivio dell'OdV. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

Con cadenza annuale, l'OdV predisponde una propria relazione, che trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale entro il primo trimestre dell'esercizio sociale successivo. La relazione contiene:

- l'attività svolta dall'OdV nell'anno in corso;
- la sintesi delle verifiche effettuate;
- le eventuali criticità emerse;
- le proposte di miglioramento;
- lo stato di aggiornamento del Modello e le proposte di adeguamento alla vigente legislazione;
- il programma delle attività per l'anno successivo.

Capitolo 7 - Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

Gli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231/2001 dispongono che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. Il sistema disciplinare, infatti, è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione del Modello stesso e l'azione dell'Organismo di Vigilanza, in virtù di quanto previsto dell'art. 6 del Decreto.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare sono applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. Conformemente a quanto stabilito in materia di whistleblowing, il sistema disciplinare prevede di poter sanzionare anche coloro i quali effettuino segnalazioni di violazioni infondate con dolo o colpa grave, nonché, ex art. 21 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nei confronti di chi attui misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni o violino la riservatezza delle relative informazioni.

I destinatari del sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del presente Modello. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. L'Organismo di Vigilanza è coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni.

La violazione delle misure indicate nel Modello 231 costituisce un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori e dal Regolamento Disciplinare Aziendale.

Il mancato rispetto delle misure previste dal Modello 231 viene valutato sotto il profilo disciplinare seguendo modalità differenti a seconda che si tratti di "soggetti sottoposti a direzione o vigilanza" (art. 5, comma 1,b) o di "soggetti apicali" (art. 5, comma 1,a).

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

7.2 Personale impiegatizio

Il sistema sanzionatorio introdotto ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado d'intenzionalità dell'azione o dell'omissione.

In particolare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono, come da disciplina di contrattazione collettiva, quelle già previste dal regolamento disciplinare.

7.3 Dirigenti

Almac provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231 e con il Modello 231 aziendale.

In particolare, in caso di violazione delle procedure interne delle regole e dei principi previsti dal Modello 231 o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti.

7.4 Collaboratori, consulenti e soggetti terzi

L'inosservanza da parte dei Terzi delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti che possano determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto, sarà sanzionata con idonei rimedi contrattuali, tra cui la risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società o che la Società sia chiamata a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte della Società di tutte le ulteriori prerogative di legge.

A tal fine la Società ha previsto l'inserimento di apposite clausole contrattuali -ove consentito dalla normativa applicabile - che prevedono: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società, (b) l'eventuale diritto per la Società di risolvere il rapporto contrattuale al verificarsi di comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Decreto, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società o che la Società sia chiamata a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte della Società di tutte le ulteriori prerogative di legge.