ISAGRO S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ex DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231)

Documento approvato nella versione aggiornata dal
Consiglio di Amministrazione di Isagro S.p.A.
con delibera del 5 settembre 2018

Sommario

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO 3
DEFINIZIONI 4
PREMESSA 5
PARTE GENERALE 8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 8
1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione 8
1.2 Il Modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità 10
1.3 L'apparato sanzionatorio 12
1.4 Quotazione nel Segmento STAR di Borsa Italiana 13
2. L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO 14
2.1 L'approccio metodologico adottato per l'aggiornamento del Modello 14
2.2 *Risk assessment* in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 16
2.3 *Risk assessment* in materia ambientale 18
2.4 Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 20
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 20
3.1 Finalità e struttura del Modello 20
3.2 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico di Gruppo 22
3.3 Destinatari del Modello 23
3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello 23
4. ORGANISMO DI VIGILANZA 24
4.1 Identificazione dell'OdV 24
4.2 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica 25
4.3 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca 25
4.4 Funzioni dell'OdV 27
4.5 Obblighi di informazione verso l'OdV 30
4.6 Segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) 32
4.6.1. Modalità di presentazione e gestione delle Segnalazioni 32
4.6.2. Flussi informativi tra il Responsabile *Internal Audit* e l'OdV 33
4.7 Reporting dell'OdV 34
4.8 Conservazione delle informazioni 35
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO 35
5.1 Comunicazione iniziale 35
5.2 Formazione del personale 36
6. SISTEMA DISCIPLINARE 37

6.1 Violazioni del Modello 37
6.2 Misure nei confronti dei dipendenti 40
6.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure 42
6.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV 43
6.5 Misure nei confronti dei collaboratori a progetto e dei lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dei consulenti, agenti, distributori, fornitori, appaltatori ... 44

Gli Allegati e la Parte Speciale sono disponibili presso la sede sociale

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

VERSIONE	DATA DI APPROVAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	NOTE SUL DOCUMENTO E DESCRIZIONE SINTETICA DELLE MODIFICHE
1	22 marzo 2006	Prima adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
2	19 dicembre 2007	Aggiornamento del Modello con specifico riferimento alle aree aziendali a potenziale rischio di commissione dei Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25).
3	28 agosto 2008	Aggiornamento del Modello a seguito dell'introduzione dei seguenti nuovi reati: Reati societari (art 25-*ter*), Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art 25-*septies*), Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita (c.d. Reati in materia di riciclaggio) (art. *25-octies*), Reati informatici (art. 24 *bis*), Reati in materia di *Market Abuse* (art 25 *sexies*).
4	11 maggio 2011	Aggiornamento del Modello a seguito dell'introduzione dei seguenti nuovi reati: Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi (art. 25-*bis*), Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1), Reati in violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*).
5	2 agosto 2012	Aggiornamento del Modello a seguito dell'introduzione dei Reati ambientali (art. 25-*undecies*).
6	12 novembre 2013	Aggiornamento del Modello a seguito dell'introduzione dei seguenti nuovi reati: Reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*), di Corruzione tra privati (lett. s-*bis* dell'art. 25-*te*r, comma 1),riforma dei Reati contro la Pubblica Amministrazione con l'introduzione del nuovo reato di Induzione indebita a dare o promettere utilità (modifica dell'art. 25 comma 3). Modifiche al Modello per recepimento della fusione per incorporazione di Isagro Ricerca S.r.l. in Isagro S.p.A..
7	16 maggio 2016	Aggiornamento del Modello a seguito dell'introduzione dei seguenti nuovi reati: nuove fattispecie in materia di Reati ambientali (art. 25-*undecies*), di Reati societari per modifiche al comma 1 lett. a), a-*bis*) e b) dell' articolo 25-*ter*) nonché del Reato di autoriciclaggio (art. 25-*octie*s). Il Modello è stato altresì aggiornato per riflettere i cambiamenti organizzativi intervenuti e le modifiche apportate al sistema di poteri e deleghe e al complesso di procedure aziendali ed è stato infine allineato alle *best practice* di riferimento - in particolare a «Le Linee Guida di Confindustria» - al fine di assicurarne anche una più agevole fruizione.
8	5 settembre 2018	Aggiornamento del Modello a seguito dell'introduzione dei seguenti nuovi reati: Reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-*quinquies*), Reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies*), razzismo e xenofobia, (art. 25-*terdecies*), modifiche ai Reati di Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*), nuove prescrizioni in materia di *whistleblowing*.

DEFINIZIONI

"CCNL"	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
"Decreto"	il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e sue successive modificazioni.
"Delega"	l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.
"Destinatari"	tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i fornitori, gli appaltatori, gli agenti ed i distributori della Società, i consulenti, i collaboratori a progetto e i lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.
"Fase/i Rilevante/i"	la/le fase/i di attività realizzate nell'ambito del Processo Sensibile in cui astrattamente si potrebbero manifestare le opportunità di configurazione di uno o più Reati previsti dal Decreto, così come individuate nella Parte Speciale del Modello.
"Modello"	il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto.
"OdV"	l'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.
"Operazione Sensibile"	insieme di attività di particolare rilevanza svolte da Isagro S.p.A. nei Processi Sensibili.
"Organo Dirigente"	Consiglio d'Amministrazione di Isagro S.p.A..
"**Processo/i Sensibile/i**"	l'insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Isagro S.p.A., in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più Reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
"Procura"	il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
"Reati"	le fattispecie di reato considerate dal Decreto.
"Società"	Isagro S.p.A., CF e numero di iscrizione Registro delle Imprese (MI) 09497920158, REA n. 1300947.
"Società del Gruppo"	tutte le società appartenenti al Gruppo di società facenti capo a Isagro S.p.A., la quale le controlla ai sensi dell'art. 2359 c.c.

PREMESSA

Isagro S.p.A. è una Società quotata alla Borsa Italiana - segmento STAR - avente ad oggetto sociale la ricerca, lo sviluppo, la produzione, il commercio e la distribuzione in Italia ed all'Estero di farmaci, di proprietà e di terzi, destinati all'agricoltura (agrofarmaci).

Isagro S.p.A. è a capo di un Gruppo multinazionale. Per i dettagli sulla struttura di controllo del Gruppo Isagro si rimanda a quanto riportato sul sito web www.isagro.com.

Il Consiglio di Amministrazione di Isagro S.p.A. (di seguito anche la "Società" o "Isagro"), nella riunione del 22 marzo 2006, ha approvato il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ai sensi del 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".

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha nominato uno specifico organismo, denominato Organismo di Vigilanza, al quale ha conferito i compiti di vigilanza e controllo previsti dal Decreto medesimo.

Successivamente, a seguito dei mutamenti del quadro normativo di riferimento e delle modifiche organizzative interne, la Società ha progressivamente integrato il *risk assessment* a suo tempo condotto ed ha conseguentemente aggiornato il proprio Modello, con successive delibere del Consiglio di Amministrazione del 19.12.2007, del 28.08.2008, del 11.05.2011, del 2.08.2012, del 12.11.2013, del 16.05.2016 e del 5.09.2018.

Il presente documento si struttura in una Parte Generale e in una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono riportati brevemente i contenuti del Decreto, sono definiti l'Organismo di Vigilanza, le funzioni ed i poteri ad esso attribuiti e sono altresì delineati il relativo flusso informativo e il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Nella Parte Speciale sono specificatamente descritti i Processi Sensibili, le misure ed i protocolli previsti dalla Società onde prevenire il rischio di commissione delle seguenti famiglie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati societari (ivi compresa la corruzione tra privati) e in tema di *market abuse;*
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- Reati di criminalità informatica;
- Reati di criminalità organizzata;
- Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi;
- Reati contro l'industria ed il commercio;
- Reati in violazione del diritto d'autore;
- Reati ambientali;

- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati contro la personalità individuale.

Parte integrante del Modello sono considerati la documentazione di *risk assessment* e gli Allegati di volta in volta richiamati nel testo del documento stesso.

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stata introdotta nel nostro ordinamento una responsabilità in sede penale (formalmente qualificata come responsabilità "amministrativa") degli enti.

Il Legislatore italiano si è in questo modo conformato ad una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali che richiedevano una maggiore responsabilità degli enti che fossero coinvolti nella commissione di alcuni tipi di illeciti aventi rilevanza penale.

La normativa in questione prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato l'illecito e che sorge qualora determinati Reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, in Italia o all'Estero, da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (i c.d. soggetti apicali);

- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali.

I Destinatari della normativa, ai sensi del Decreto, sono gli enti forniti di personalità giuridica e le Società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono espressamente sottratti all'ambito di validità del Decreto lo Stato, gli Enti Pubblici territoriali, gli altri Enti Pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto si applica in relazione sia a Reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità dell'ente sorge solo per Reati tassativamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (c.d. Reati Presupposto o "Reati").

Il limite all'applicabilità del Decreto ai soli Reati Presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di Reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di Reati molto diverse tra loro: alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa, altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

L'enumerazione dei Reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto, concernente i Reati contro la Pubblica Amministrazione.

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto e che quindi comportano, se accertata, la responsabilità a carico della persona giuridica, sono le seguenti:

- Artt. 24) e 25) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (*artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001, e successive modifiche*)
- Art. 24-bis) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (*Legge 48/2008*)
- Art. 24-*ter*) Delitti di criminalità organizzata [*Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29, e successive modifiche*]
- Art.25-*bis*) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento [*Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001; modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09*]
- Art. 25-*bis*.1. Delitti contro l'industria e il commercio [*Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09*]
- Art. 25-*ter*) Reati societari [*introdotto dal D. Lgs. 231/2001 e sue successive modifiche*]
- Art. 25-*quater*) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999
- Art. 25-*quater* 1) Infibulazione (*Legge 7/2006*)
- Art. 25-*quinquies*) Delitti contro la personalità individuale
- Art. 25-*sexies*) Reati di *Market Abuse*
- Art. 25-*septies*) Omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (*Legge 123 / 2007*)
- Art. 25-*octies*) Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonche' Autoriciclaggio [*Articolo aggiunto dal D.Lgs. 231/2007 - e sue successive modifiche*]
- Art. 25-*novies* Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [*Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09*]
- Art.25-*decies* Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [*Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4 e rinumerato dal D.Lgs. del 7 luglio 2011 n.121, art. 2*]
- Art.25-*undecies* Reati Ambientali [*Articolo aggiunto dal D.Lgs. del 7 luglio 2011 n.121, art. 2, e sue successive modifiche*]

- Art.25-*duodecies* Impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare [*Articolo aggiunto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla L. 161/2017*]

- Art.25-*tercies* Razzismo e xenofobia [*Articolo aggiunto dalla L. 167/2017*]

- Legge n.146/2006: Reati transnazionali (Illecito *ex* D. Lgs. 231 non inseriti nel *corpus* del Decreto *de quo*).

1.2 Il Modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità

Il Decreto stabilisce anche le condizioni in base alle quali il reato non è rimproverabile all'ente: se - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» (il Modello), idoneo a prevenire la commissione di Reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che l'ente risponde del reato solo in caso di mancata adozione del Modello ovvero mancato rispetto di *standard* doverosi attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una politica di impresa sbagliata oppure a *deficit* strutturali dell'organizzazione aziendale. Non potendo l'ente esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato.

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei Reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quelli verificatisi;

- di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;

- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;

- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo suindicato.

Per i Reati commessi da soggetti non in posizione apicale l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

Quanto all'idoneità del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi Reati;

- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle

decisioni della Società, in relazione ai Reati da prevenire;

- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di Reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Inoltre il Modello deve prevedere:

i. uno o piu' canali che consentano ai soggetti apicali nonché a coloro occupano posizioni non apicarli, di presentare, a tutela dell'integrita' dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identita' del segnalante nelle attivita' di gestione della segnalazione;

ii. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalita' informatiche, la riservatezza dell'identita' del segnalante;

iii. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

iv. sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonche' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, nel sistema disciplinare indicato alla precedente lettera d.

Il Decreto prevede che gli enti, per soddisfare le predette esigenze, possano adottare modelli di organizzazione e di gestione "sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i Reati".

In conformità a tale disposizione, Isagro S.p.A., nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria, nella versione aggiornata al marzo 2014.

Occorre tuttavia ricordare che tali indicazioni rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni Società può rifarsi ai fini dell'adozione del Modello. Si tratta di suggerimenti cui la Società è libera di ispirarsi nell'elaborazione del Modello. Ogni Società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all'adozione del Modello.

Inoltre, con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, è doveroso ricordare che l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce i requisiti che il modello di

organizzazione e di gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve possedere.

1.3 L'apparato sanzionatorio

Il Decreto prevede che, per gli illeciti sopra descritti, agli enti possano essere applicate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, possa essere disposta la pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogniqualvolta un ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Esse vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille (l'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37) e possono variare da un minimo di Euro 25.822,00 ad un massimo di Euro 1.549.370,00. Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

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

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può essere anche ridotta.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate solo in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive applicabili agli enti ai sensi del Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o 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;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie. Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verifichino determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il giudice può disporre in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

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

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive, la pena può essere la reclusione da 6 (sei) mesi a 3 (tre) anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa.

In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi siano fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o del profitto del reato nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva a spese dell'ente.

1.4 Quotazione nel Segmento STAR di Borsa Italiana

Il Regolamento dei mercati organizzati gestiti da Borsa Italiana S.p.A., all'art. 2.2.3, lett. k), ha inserito, tra i requisiti di governo societario per ottenere la qualifica STAR, l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6 del Decreto.

Le Istruzioni al Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. precisano, all'art. IA.2.10.1, che, per ottenere la qualifica STAR, l'emittente deve presentare a Borsa Italiana una richiesta firmata dal legale rappresentante alla quale deve essere allegata una dichiarazione, dal medesimo sottoscritta, "attestante l'avvenuta adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, con la descrizione della composizione dell'Organismo di Vigilanza o indicazione dell'organo equivalente".

Inoltre, ai sensi del comma 3 dell'art. IA.2.10.1 delle Istruzioni al Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., l'emittente deve comunicare senza indugio a Borsa Italiana ogni variazione delle informazioni che hanno costituito oggetto della documentazione allegata alla

richiesta.

Infine, ai sensi dell' art. IA.2.10.2 delle predette Istruzioni al Regolamento, Isagro S.p.A. è tenuta a comunicare a Borsa Italiana S.p.A., tenuto conto della periodicità prevista dall'art. IA.4.2.3, comma 4, l'attestazione sull'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prevista dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

2. L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO

2.1 L'approccio metodologico adottato per l'aggiornamento del Modello

Il Modello, ispirato alle Linee Guida ai fini del D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 proposte da Confindustria, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Il presente Modello è il risultato di successivi interventi di aggiornamento e integrazione derivanti dall'esigenza di adeguarne di volta in volta i contenuti coerentemente con l'evoluzione del quadro normativo di riferimento a seguito dell'inserimento nel *corpus* del Decreto, da parte del Legislatore, di nuove fattispecie di Reati presupposto. L'aggiornamento del Modello, nonché le attività ad esso propedeutiche (*in primis* l'attività di analisi e valutazione dei rischi o *risk assessment*), si sono resi inoltre opportuni anche a seguito di cambiamenti di natura organizzativa che nel corso degli anni hanno interessato la Società.

Il processo e l'approccio metodologico seguiti con riferimento a ciascun intervento di aggiornamento del Modello, sono stati caratterizzati da una serie di attività la cui articolazione è di seguito descritta in sintesi.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei Reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili per Isagro.

In particolar modo, sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo (formalizzato in organigrammi aziendali, ordini di servizio, ecc.);
- il sistema di *corporate governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo;
- la modalità tipiche di conduzione del *business*;

- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo, regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, ecc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni;

- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;

- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

La Società ha proceduto a svolgere una preventiva attività di c.d. *Control and Risk Self Assessment* (di seguito anche "*CRSA"*).

Le attività di *CRSA* sono state condotte e coordinate a cura di un *Team* di progetto costituito da referenti interni della Società coordinati dalla funzione *internal audit* e da consulenti esterni, e hanno visto il coinvolgimento diretto del *Management* della Società.

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei Reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *key officers*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto, mediante interviste con i *key officers* e l'analisi documentale:

- all'individuazione delle Attività Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i Reati presupposto indicati nel Decreto ritenuti applicabili per Isagro e delle possibili modalità attuative dei Reati stessi;

- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione dei Processi Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;

- all'autovalutazione del profilo di rischio di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;

- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei Reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione;

- all'identificazione delle eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo.

In sede di *CRSA* è stato, in particolare, analizzato il sistema di controlli interni riferibile a ciascun Processo Sensibile, confrontandolo con il sistema di controllo "ottimale" desumibile dal Decreto e dalle Linee di Confindustria, nonché dalla *best practice* in materia (c.d. *gap analysis*).

In questa fase sono valutati gli interventi migliorativi necessari per ridurre ad un livello considerato ragionevole i *gap* rilevati in funzione di un'analisi di costo-beneficio che ha considerato da una parte i costi, anche organizzativi, legati all'azzeramento dei *gap* e, dall'altra, l'effettivo beneficio alla luce dell'effettiva consistenza del rischio commissione dei Reati.

Questa attività è stata guidata dalle seguenti finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati oggetto del *risk assessment* previsti;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna criticità/*gap* rilevata/o, è stato quindi identificato:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il *gap*);
- il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento/lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

Tali elementi sono stati formalizzati in un documento denominato *action plan*.

Con riferimento ai Reati di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e ai Reati ambientali, di seguito si dettagliano le attività di *risk assessment* specificatamente condotte nel rispetto anche delle normative specifiche di riferimento per i processi sottostanti.

2.2 *Risk assessment* in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, l'attenzione è stata posta su quello che può essere definito il processo di "gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro".

Le analisi sono state condotte con l'obiettivo di:

1. prendere atto dell'attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori;
2. segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.) ed alla *best practice* in materia;
3. predisporre un documento di sintesi di *gap analysis* - *action plan*.

A tali fini, gli *standa*rd di esecuzione degli interventi di valutazione sono stati:

- norma ISO 19011:2003;
- Linee Guida per lo svolgimento delle verifiche ispettive sui sistemi di gestione della sicurezza in impianti a rischio di incidente rilevante (Allegato H - art. 27 del Decreto L.vo 105/2015).

In relazione agli *standard* di riferimento normativo e tecnico, le attività sono state ispirate alle seguenti fonti:

- normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;

- Linee Guida per lo svolgimento delle verifiche ispettive sui sistemi di gestione della sicurezza in impianti a rischio di incidente rilevante (Allegato B - art. 14 del Decreto L.vo 105/2015);

- norma BS OHSAS 18001:2007 / ISO UNI 45001:2018.

Le verifiche sono state condotte attraverso un'analisi documentale (a titolo esemplificativo sono stati analizzati: l'organigramma per la sicurezza, i mansionari, i documenti di analisi e valutazione, le procedure rilevanti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, le istruzioni e gli ordini di servizio) e l'effettuazione di sopralluoghi presso gli stabilimenti produttivi più significativi, nonché presso la sede amministrativa della Società. E' stato inoltre previsto il coinvolgimento diretto, attraverso attività di intervista, dei *key officers* in materia di sicurezza individuati nel corso degli interventi.

Nel corso delle analisi e valutazioni condotte sono stati presi in considerazione i seguenti aspetti ed elementi del sistema di gestione e controllo in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro:

- politica della sicurezza;
- soggetti della sicurezza, ruoli, compiti e responsabilità;
- pianificazione dell'identificazione pericoli e valutazione rischi;
- documentazione di valutazione dei rischi;
- elementi gestionali e procedurali;
- adempimenti per il controllo di incidenti rilevanti (qualora applicabile);
- sopralluogo sul luogo di lavoro;
- elementi operativi;
- informazione, formazione e addestramento;
- gestione, controllo e archiviazione della documentazione;
- controllo operativo;
- certificato di prevenzione incendi;
- preparazione e risposta alle emergenze;
- infortuni, incidenti e non conformità;
- rilevazioni e registrazioni.

In particolare, le attività di *gap analysis* sono state guidate dalle seguenti principali finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati oggetto del *risk assessment*;

- garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;

- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna criticità/*gap* rilevata/o è stato quindi possibile identificare:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il *gap*);

- il livello di priorità del *gap*/piano d'azione;

- il responsabile per la realizzazione degli interventi identificati;

- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento/lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

Tali elementi sono stati formalizzati in un documento denominato *action plan*, e sono riconducibili rispettivamente ai *gap* ed agli interventi necessari rilevati nell'ambito dell'attività di *risk assessment* descritta in precedenza.

2.3 *Risk assessment* in materia ambientale

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia ambientale l'attenzione è stata posta su leggi e decreti normativi che, se violati, possono portare alla commissione del reato rubricato nel D. Lgs. 231/2001 all'art. 25-*undecies* (aggiornato alla L. n. 68 del 2015).

Le analisi sono state condotte con l'obiettivo di:

1. verificare il Sistema di Gestione Ambientale esistente in Azienda ed individuare le aree di rischio afferenti la tematica ambientale ricompresa nel D. Lgs.231/2001;

2. segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa ambientale ed alle *best practice* in materia;

3. predisporre schede di valutazione delle attività sensibili per ogni unità aziendale.

In relazione agli *standard* di riferimento normativo e tecnico, le attività sono state ispirate alle seguenti fonti:

- D. Lgs. 231/2001;
- Linee Guida Confindustria;
- D. Lgs. 152/2006 ss.mm.ii. (conosciuto come Codice Ambientale);
- Codice Penale;
- L. 150/1992 (commercio e ritenzione di specie animali e vegetali in via di estinzione);
- L. 549/1993 (tutela dell'ozono stratosferico);
- D. Lgs. 202/2007 (inquinamento provocato dalle navi);
- Standard Internazionale ISO 14001: 2015;
- Regolamento EMAS.

Le attività di analisi sono state così articolate:

- Contatto preliminare ed invio di apposita e dettagliata *check-list* per la preparazione della documentazione e la conduzione efficiente dell'*audit*;

- Fase 1 - *Audit* documentale: la documentazione da analizzare ha compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

  - progetti sottoposti a VIA (Valutazione di Impatto Ambientale);
  - impianti che generano emissioni in atmosfera;
  - impianti che generano scarichi idrici;

- rifiuti speciali pericolosi/non pericolosi;
- presenza dei depositi temporanei dei rifiuti;
- presenza di serbatoi interrati;
- impianti ed infrastrutture con emissioni sonore;
- siti inquinati e bonifiche in atto;
- smaltimento di sostanze che impoveriscono l'ozono;
- misure tecniche ed organizzative di prevenzione e protezione.

- Fase 2 - *Audit* operativo: sopralluogo presso gli stabilimenti produttivi più significativi, nonché presso la sede amministrativa della Società.

Nel corso delle analisi e valutazioni condotte sono stati presi in considerazione gli aspetti e gli elementi del sistema di gestione e controllo in materia ambientale, tra i quali si citano:

- informazioni generali;
- articoli di riferimento del Codice Penale;
- importazione ed esportazione di specie animali protette;
- inquinamento provocato da navi;
- produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione sul mercato di sostanze lesive;
- emissioni in atmosfera;
- gestione delle risorse idriche;
- gestione dei rifiuti;
- suolo e sottosuolo;
- gestione del *budget* in materia ambientale.

In particolare, le attività di *gap analysis* sono state guidate dalle seguenti principali finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati oggetto del *risk assessment*;

- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Tali elementi sono stati formalizzati in un documento denominato rapporto di *audit*, e sono riconducibili rispettivamente ai *gap* ed agli interventi necessari rilevati nell'ambito dell'attività di *risk assessment* descritta in precedenza. Inoltre, per ciascuna attività sensibile è stata formalizzata una Scheda di Valutazione finalizzata all'individuazione e valutazione dei protocolli di controllo.

Per ciascuna criticità/*gap* rilevata/o è stato quindi possibile identificare:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il *gap*);

- il livello di priorità del *gap*/piano d'azione;

- il responsabile per la realizzazione degli interventi identificati.

Tali elementi sono stati formalizzati in un documento denominato *action plan*, riconducibili rispettivamente ai *gap* ed agli interventi necessari rilevati nell'ambito dell'attività di *risk assessment* descritta in precedenza.

2.4 Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Le attività di *risk assessment* precedentemente descritte e le relative risultanze sono state oggetto di condivisione con il *Management* e con l'OdV della Società.

A detta fase di analisi, diagnosi e progettazione è seguita dunque la fase che ha condotto alla predisposizione e aggiornamento del presente Modello e alla definizione degli elementi che lo compongono.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività di *CRSA*, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei Reati Presupposto rilevanti per la Società.

A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, rilevati in sede del *CRSA*.

In particolare, i risultati delle analisi condotte e descritte in precedenza riconducibili al *CRSA*, ivi comprese le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei Reati nell'ambito dei Processi Sensibili, nonché i protocolli specifici individuati dalla Società, sono contenuti o richiamati nella documentazione in cui sono formalizzate le evidenze emerse dal *CRSA*. Tale documentazione costituisce presupposto e parte integrante del presente Modello.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente la Società e gli *output* prodotti nelle diverse fasi del progetto sono stati archiviati e resi disponibili in uno specifico archivio consultabile dai componenti dell'OdV (in seguito "Archivio").

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Finalità e struttura del Modello

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi avente l'obiettivo di:

- garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto;
- prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Isagro S.p.A., in quanto Società quotata in un mercato regolamentato, disponeva già degli strumenti organizzativi e di controllo previsti dalla normativa in vigore volti a tutelare i predetti valori e formalizzati nell'ambito di documenti strutturati *ad hoc* (norme di comportamento, *policy* aziendali, procedure organizzative, ecc.). Tuttavia, per dare piena attuazione al Decreto, tali strumenti sono stati integrati con il presente Modello che, per le finalità che intende perseguire, ha una portata diversa rispetto ad essi.

Il Modello predisposto da Isagro S.p.A. si fonda, pertanto, su un sistema strutturato ed organico di procedure e di regole nonché di attività, meccanismi e strumenti di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree o i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati;

- definiscono un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei Reati, nei quali sono tra l'altro ricompresi:

  - un Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo della Società;
  - un sistema di deleghe, poteri e di procure per la ripartizione interna dei compiti e delle responsabilità e per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
  - delle procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio;

- trovano il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati, attraverso:

  - un organigramma formalmente definito, chiaro ed adeguato all'attività da svolgere;
  - un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure volte a rappresentare la Società verso l'esterno che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;

- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;

- attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di *corporate governance*;

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati connessi all'attività aziendale;

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Isagro S.p.A. 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 sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Isagro S.p.A. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;

- ribadire che Isagro S.p.A. 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 Isagro S.p.A. si ispira;

- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- migliorare il proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- migliorare il proprio Sistema di Gestione Ambientale.

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale. La Parte Generale descrive gli elementi del Modello validi per tutte le aree a rischio, mentre nella Parte Speciale sono indicati i singoli Processi Sensibili individuati e gli specifici presidi ritenuti idonei a prevenire la commissione dei Reati nell'ambito di ciascun Processo Sensibile (Protocolli).

Parte integrante del Modello sono considerati gli Allegati di volta in volta richiamati nel testo del Modello stesso.

3.2 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico di Gruppo

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico di Gruppo (di seguito "Codice Etico"), adottato in data 10 novembre 2011 e aggiornato in data 14 novembre 2016 e 5 settembre 2018 dal Consiglio d'Amministrazione della Società (Allegato A). Tali prescrizioni si fondano sui principi del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Il Codice Etico viene altresì adottato dall'organo dirigente delle Società del Gruppo.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di Reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio o nell'interesse della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Le Società del Gruppo adottano le linee guida contenenti i principi di comportamento affermati nel Codice Etico tramite specifica approvazione dello stesso da parte dell'Organo Dirigente locale.

Le Società del Gruppo identificano un *General Manager* che rappresenta per Isagro S.p.A. un referente al fine di garantire:

- l'applicazione del Codice Etico nelle singole Società del Gruppo che sono chiamate a fare propri i principi generali di comportamento e di *compliance* definiti dalla Capogruppo in

quanto parte del Gruppo Isagro;

- l'adozione di procedure e l'attuazione di programmi di *compliance* a livello locale nel rispetto delle norme previste dai singoli paesi di appartenenza.

Si sottolinea, infine, come per tutto quanto non espressamente previsto dalle disposizioni contenute nel Modello e dalle procedure aziendali richiamate in precedenza, troveranno applicazione le previsioni contenute nel Codice Etico. In ogni caso, nell'ipotesi in cui anche uno solo dei precetti del Codice Etico entri in conflitto con le disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure aziendali, il Codice Etico deve ritenersi prevalente.

3.3 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi societari ed i loro componenti, ai dipendenti, ai fornitori, agli appaltatori, agli agenti ed ai distributori della Società, ai consulenti, ai collaboratori a progetto e ai lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

Il Decreto prevede che sia l'Organo Dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalla Linee Guida di Confindustria, Isagro S.p.A. ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un "*atto di emanazione dell'Organo Dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

E' peraltro riconosciuta al Presidente ed all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni, modifiche ed aggiornamenti agli Allegati.

Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'OdV

In base al Decreto, l'organismo che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Sulla base di questo presupposto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, l'Organo Dirigente di Isagro S.p.A. ha ritenuto opportuno costituire un organo collegiale per svolgere il ruolo di OdV. In particolare, l'organo collegiale è composto dalle seguenti figure:

- un consulente esterno (Avvocato - Revisore Legale dei Conti) – Presidente;
- un consulente esterno (con competenze in materia contabile, finanziaria e del *business* di riferimento);
- il Responsabile della funzione aziendale *Internal Auditing.*

Le riflessioni formulate alla luce della tipologia e delle peculiarità della Società portano a ritenere che la composizione ottimale dell'OdV sia quella collegiale, così da assicurare completezza di professionalità ed esperienze, nonché continuità d'azione.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV, come sopra identificato, è un organismo che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e, in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo Dirigente approva una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

I componenti dell'OdV possiedono le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Infatti l'OdV nella composizione sopra descritta è dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali, con particolare riferimento, tra l'altro, alle tecniche di *audit*, di rilevazione delle frodi, di analisi e rilevazione dei rischi.

In particolare, in conformità a quanto stabilito dalle *Linee Guida di Confindustria*, alla *best practice* e alla giurisprudenza sul punto, si ritiene che l'OdV nella composizione sopra indicata abbia i necessari requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione, che sono stati adeguatamente valutati dall'Organo Dirigente in fase di nomina anche mediante esame dei relativi *curricula vitae*.

L'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo Dirigente.

4.2 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione con decisione presa a maggioranza dei suoi componenti. Nello stesso modo il Consiglio d'Amministrazione provvede anche alla nomina del Presidente dell'OdV.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'OdV si determina con l'accettazione da parte di questi resa a verbale del Consiglio, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, della copia dell'estratto di detta delibera.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV è determinata dal Consiglio di Amministrazione e rimane invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La durata dell'incarico è coincidente con quella dell'Organo Dirigente della Società. L'OdV cessa per scadenza del termine alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni (in regime di c.d. *prorogatio*) fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

I membri dell'OdV possono dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

4.3 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché dall'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla Società di Revisione;

- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

- svolgimento, all'interno della Società o di altre Società del Gruppo, di altri incarichi operativi, ossia connessi al potere di adottare decisioni che producano per la Società effetti economico-finanziari;

- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti estranei all'incarico conferito, di credito o debito;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- esercizio di funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;

- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'Estero, per i delitti richiamati dal Decreto;

- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, 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;

- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'Estero, per Reati diversi da quelli richiamati nel Decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Ciascun membro dell'OdV con l'accettazione della nomina rilascia alla Società un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di incompatibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società che provvede alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto possono avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;

- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione; l'omessa redazione del piano delle attività;

- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;

- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione può comunque disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

4.4 Funzioni dell'OdV

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;

- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;

- segnalare all'Organo Dirigente la necessità/opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve, inoltre, operare:

- *ex-ante* (adoperandosi, ad esempio, per promuovere la formazione ed informazione del personale);

- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);

- *ex-post* (analizzando cause e circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;

- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;

- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di r*isk assessment* (*action plan*);

- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi Sensibili;

- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (*in primis* la Società di Revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;

- coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione.

A tal fine, l'OdV ha facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;

- definire e comunicare apposite direttive alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del

Modello;

- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi *spot* non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Eventuali integrazioni di Processi Sensibili a rischio possono essere richieste a cura dell'Organismo di Vigilanza della Società, al quale viene dato mandato di identificare le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi affinché l'Organo Dirigente della Società provveda a modificare e/o integrare conseguentemente il Modello.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV ha comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvede a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV espressamente prevede dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il Collegio Sindacale;
- la Società di Revisione Contabile;
- il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno (quali in particolare il *Risk Manager*);
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione dell'ambiente e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Obiettivo di detti incontri è principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica è a cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei

flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 4.5 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvede a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvede a dotarsi di un "Piano delle Attività" che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare all'Organo Dirigente.

4.5 Obblighi di informazione verso l'OdV

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

- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito "Informazioni");
- segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o del Codice Etico di Gruppo, meglio descritte al par. 4.6.

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

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere periodicamente le Informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- prospetti riepilogativi delle commesse affidate dalla Pubblica Amministrazione, nazionale o straniera;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti ai fini dei Processi Sensibili;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di salute e sicurezza sul lavoro);

- modifiche al sistema normativo in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- modifiche al sistema normativo in materia ambientale;
- rilasci, modifiche ed aggiornamenti alle autorizzazioni inerenti la materia ambientale;
- documentazione relativa a tutti i rapporti tra le singole funzioni e i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di Pubblico Servizio, limitatamente alle Operazioni Sensibili, così come definite nel Modello;
- eventuali comunicazioni della Società di Revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alle Società di Revisione o a Società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile;
- adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tutte le Informazioni devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza (Operazioni Sensibili) svolte nell'ambito delle aree/Processi Sensibili di cui alla Parte Speciale, i *Process Owner* sono tenuti a trasmettere all'OdV le "Informazioni sulle Operazioni Sensibili" realizzate. Tali soggetti sono stati qualificati come *Process Owner* sulla base delle attività di *CRSA*.

L'identificazione delle "Informazioni sulle Operazioni Sensibili" avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *CRSA* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività. L'OdV procede ad informare opportunamente il Consiglio di Amministrazione circa la definizione di detti criteri e parametri.

In particolare, i contenuti informativi riguardanti le Operazioni Sensibili, nonché, in generale, la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'OdV in termini di frequenza, modalità di trasmissione e responsabilità per la trasmissione di suddetti flussi sono regolamentati in dettaglio nella procedura "Linee Guida per la gestione dei flussi informativi all'OdV ai sensi del Modello Organizzativo *ex* D. Lgs. 231/2001".

Si precisa, infine, che tutti i flussi informativi aventi ad oggetto le tematiche di cui sopra e/o le Operazioni Sensibili devono essere resi dai rispettivi *Process Owner* attraverso la compilazione della "Scheda Informativa Operazione Sensibile" (Allegato B1) da trasmettere all'OdV tramite mail all'indirizzo organismodivigilanza@isagro.com e/o con qualunque mezzo purché sia mantenuta traccia dell'invio e sia sempre riconoscibile il mittente.

La violazione degli obblighi informativi di cui al presente paragrafo costituisce illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del Capitolo 6 del Modello "*Sistema Disciplinare*".

4.6 Segnalazioni (c.d. *whistleblowing*)

La Società garantisce a tutti i Destinatari la possibilità di effettuare segnalazioni (di seguito "Segnalazioni") di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione (anche presunta) di leggi e regolamenti, valori e principi sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel Codice Etico del Gruppo Isagro, di principi di controllo interno, *policy* e norme aziendali.

Per effettuare e gestire le Segnalazioni la Società ha previsto regole specifiche e un processo di *whistleblowing* in un'apposita procedura denominata "Procedura di Segnalazione di Gruppo" (Allegato I) che i Destinatari sono tenuti ad attivare.

Tra le Segnalazioni, la Società consente ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate (di seguito "Segnalazioni di violazioni 231") di:

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

Tutti i Destinatari del Modello devono presentare le Segnalazioni di violazioni 231, qualora in buona fede ritengano sussistenti condotte illecite o violazioni del Modello e/o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

Tali Segnalazioni di violazioni 231 devono essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area: si precisa che tali Segnalazioni di violazioni 231 possono riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D. Lgs. 231/2001 e del Modello di Isagro S.p.A. vigente.

4.6.1. Modalità di presentazione e gestione delle Segnalazioni

I destinatari delle Segnalazioni sono:

- il Responsabile *Internal Audit* della Società;
- l'Organismo di Vigilanza di Isagro S.p.A. di cui il Responsabile *Internal Audit* è membro e Segretario (cfr. paragrafo 4.1)

Le Segnalazioni devono essere rese attraverso la compilazione della "Scheda di Segnalazione violazione" (Allegato B2) da trasmettere attraverso uno dei seguenti canali:

- in forma cartacea, all'indirizzo di posta ordinaria: Isagro S.p.A. – Via Caldera 21 – 20153 – Milano, all'attenzione del Responsabile *Internal Audit;*

- via e-mail all'indirizzo *whistleblowing* di Isagro S.p.A.: whistle.isagro@gmail.com;
- via e-mail all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza di Isagro S.p.A.: organismodivigilanza@isagro.com.

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

Le Segnalazioni possono essere anche anonime ma devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Verranno prese in considerazione le Segnalazioni anonime che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili. Tuttavia, Isagro raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire ai soggetti preposti una più efficiente attività di indagine, applicando in ogni caso le tutele previste.

La Società garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. Sono sanzionati secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 6 coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Non verranno comunque prese in considerazione Segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto (ad esempio, perché riportanti meri sospetti o voci), eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Sono sanzionati secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 6 coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, Segnalazioni che si rivelano infondate.

4.6.2. Flussi informativi tra il Responsabile *Internal Audit* e l'OdV

Il soggetto individuato dalla Società quale responsabile per gestire le Segnalazioni è il Responsabile *Internal Audit* della Società, il quale avrà il compito di ricevere, analizzare, investigare, capire, registrare e riportare all'Organo Dirigente le questioni emerse tramite i canali di segnalazione, avvalendosi anche del supporto di altre funzioni aziendali o di consulenti esterni.

Il Responsabile *Internal Audit* della Società valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità e, attenendosi alla procedura richiamata al paragrado 4.6, provvederà a indagare anche ascoltando l'autore delle Segnalazioni e/o il responsabile della presunta violazione.

Il Responsabile *Internal Audit* della Società nello svolgimento delle attività di verifica sulla fondatezza delle Segnalazioni di violazione dovrà essere coadiuvato dall'OdV.

Qualora l'OdV riceva una segnalazione relativa a violazioni, presunte o effettive, del Modello o del Codice Etico ovvero relativa a condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.Lgs.

231/2001 provvederà a trasmettere detta segnalazione al Responsabile *Internal Audit* della Società affinchè possa procedere all'esame della stessa e alle eventuali attività di verifica.

Nell'effettuare tale trasmissione, l'OdV dovrà garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che competono all'OdV, il Responsabile *Internal Audit* dovrà informare tempestivamente l'OdV circa:

- le Segnalazioni ricevute aventi ad oggetto violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o del Codice Etico;
- le Segnalazioni di condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- l'andamento e l'esito delle investigazioni effettuate a seguito delle Segnalazioni di violazioni.

In ogni caso anche l'OdV, una volta ricevute le suddette informazioni dal Responsabile *Internal Audit*, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Al ricevimento di una Segnalazione riguardante una violazione del Modello rilevante ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, resta onere dell'OdV verificare che il mittente abbia precedentemente o contestualmente informato anche il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, oltre al Responsabile Q&HSE. Qualora il mittente della Segnalazione non vi abbia già provveduto, l'OdV provvede ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione oltre il Responsabile Q&HSE.

4.7 Reporting dell'OdV

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente all'Organo Dirigente.

L'OdV, nei confronti dell'Organo Dirigente, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del Piano delle Attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione da parte dei Destinatari e/o da parte del Responsabile *Internal Audit,* che l'OdV ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere, semestralmente, una relazione riepilogativa delle attività svolte e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

L'Organo Dirigente e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV,

il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV comunica i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, è necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché l'Organo Dirigente, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

Come già specificato sopra, al ricevimento di una Segnalazione relativa alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV provvede ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, qualora il mittente della Segnalazione non vi abbia già provveduto. L'OdV provvede altresì ad informare tempestivamente l'Organo Dirigente in merito alle Segnalazioni ritenute fondate e/o accertate.

4.8 Conservazione delle informazioni

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

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e all'Organo Dirigente, al Collegio Sindacale e, previa richiesta motivata, alla Società di Revisione.

Si precisa, inoltre, che anche la documentazione prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (*risk assessment*, ecc.) e raccolta in uno specifico Archivio (di cui al Capitolo 2 del Modello), è custodita dall'OdV (sempre a cura del Segretario).

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte sia delle risorse già presenti nell'Azienda, sia di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, così come di ogni altro Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nei Processi Sensibili.

5.1 Comunicazione iniziale

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione del Modello, l'adozione dello stesso viene comunicata formalmente dall'Organo Dirigente a tutti i Destinatari.

Per quanto riguarda i dipendenti, la diffusione avviene tramite pubblicazione sulla *intranet* aziendale e/o in formato cartaceo nei luoghi ritenuti idonei e, in occasione dell'ingresso nell'organico societario, inoltre, ciascun soggetto provvede a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello e di impegno ad osservarne le prescrizioni (si veda in proposito l'Allegato C).

Per quanto attiene invece i fornitori, appaltatori, agenti, distributori, consulenti e i lavoratori interinali

e collaboratori a progetto coinvolti nei Processi Sensibili, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto commerciale o di qualunque forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole redatte in linea con quella riportata in Allegato D, che potrà anche essere stesa su documenti separati rispetto al contratto stesso (Allegato E).

Qualora invece un soggetto terzo rientrante nella categoria di Destinatari del presente Modello abbia a sua volta adottato un proprio Modello organizzativo ai sensi del Decreto, la Società potrà valutare i contenuti di tale Modello e, se ritenuto opportuno, considerare l'opzione di sottoscrivere in alternativa alle clausole di cui agli Allegati D e E una clausola di impegno reciproco delle parti al rispetto dei propri Modelli Organizzativi, la cui struttura e contenuti dovranno essere redatti in linea con quella riportata in Allegato F.

Inoltre, la seguente documentazione, rilevante ai fini di una efficace attuazione del Modello Organizzativo è disponibile, nell'ultima versione aggiornata, presso la *intranet* aziendale e/o presso l'Ufficio Affari Societari a cui è possibile richiedere espressamente copia:

- l'organigramma della Società;
- la struttura di controllo del Gruppo;
- l'elenco delle Policy-Procedure aziendali applicabili alle attività svolte nell'ambito dei Processi Sensibili;
- le istruzioni operative dell'OdV, specifiche per le funzioni aziendali coinvolte nei Processi Sensibili, finalizzate a garantire un efficace flusso informativo nei confronti dell'OdV stesso.

5.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza dell'Organo Dirigente, che individua le risorse interne ed esterne alla Società cui affidarne l'organizzazione.

Tali risorse procedono in coordinamento con l'OdV all'elaborazione dei corsi di formazione, e l'OdV ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è ritenuta obbligatoria: conseguentemente, la ripetuta e/o ingiustificata mancata partecipazione è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

La formazione fornisce informazioni in riferimento: al quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231/2001), al Modello adottato dalla Società, al Codice Etico, a casi aziendali di applicazione della normativa, ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

Sulla base di un piano di formazione sistematico è prevista una formazione "*on line*" e/o d'aula rivolta a tutto l'organico presso Isagro S.p.A.. Nei casi di nuovi ingressi in organico, successivi all'adozione del Modello, sono previste apposite sessioni di formazione.

Della formazione effettuata viene tenuta puntuale registrazione.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello" sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 4.3 ("*Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca*"), il sistema disciplinare definito è applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 6.4).

6.1 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;

2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;

3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello e nel Codice Etico;

4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello, e in particolare:

   - in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei successivi paragrafi 9.3 e 9.4. del Capitolo 9 "Reati contro la Pubblica Amministrazione";

   - in relazione al rischio di commissione di un reato societario o di *market abuse*, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e

specifiche elencati nei successivi paragrafi 10.3 e 10.4 del Capitolo 10 “Reati societari e in tema di *market abuse*”;

- in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei successivi paragrafi 11.3 e 11.4 del Capitolo 11 “Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”;

- in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l’evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei paragrafi 12.3 e 12.4 del Capitolo 12 “Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro”;

- in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità informatica, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei successivi paragrafi 13.3 e 13.4 del Capitolo 13 “Reati di criminalità informatica”;

- in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata, in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei successivi paragrafi 14.3 e 14.4 del Capitolo 14 “Reati di criminalità organizzata”;

- in relazione al rischio di commissione di un reato di falso in materia di marchi e brevetti, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei successivi paragrafi 15.3 e 15.4 del Capitolo 15 “Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi”;

- in relazione al rischio di commissione di un reato contro l’industria ed il commercio, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei successivi paragrafi 16.3 e 16.4 del Capitolo 16 “Reati contro l’industria ed il commercio”;

- in relazione al rischio di commissione di un reato in violazione del diritto d’autore, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei successivi paragrafi 17.3 e 17.4 del Capitolo 17 “Reati in violazione del diritto d’autore”;

- in relazione al rischio di commissione di un reato ambientale, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei successivi paragrafi 18.3 e 18.4 del Capitolo 18 “Reati ambientali”;

- in relazione al rischio di commissione di un reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei successivi paragrafi 19.3 e 19.4 del Capitolo 19 “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”;

- in relazione al rischio di commissione di un reato contro la personalità individuale, in

violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni generali e specifiche elencati nei successivi paragrafi 20.3 e 20.4 del Capitolo 20 “Reati control la personalità individuale”.

5. comportamenti non collaborativi nei confronti dell’OdV, consistenti a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall’OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l’assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall’OdV, nella ripetuta ed ingiustificata mancata partecipazione agli incontri di formazione.

6. atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello e/o del Codice Etico, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; in tale ipotesi, verrà applicata la sanzione della multa o della sospensione disciplinare, a seconda della gravità della condotta, ovvero la sanzione del licenziamento per giusta causa, qualora l’atto di ritorsione consista nel licenziamento del soggetto segnalante; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel successivo paragrafo 6.4, a seconda della gravità;

7. violazioni degli obblighi di riservatezza sull’identità del segnalante; in tale ipotesi, verrà applicata di norma la sanzione della sospensione disciplinare, salvo che la violazione degli obblighi di riservatezza abbia causato pregiudizi gravi al segnalante, nel qual caso si applicherà la sanzione del licenziamento; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel successivo paragrafo 6.4, a seconda della gravità;

8. segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello e/o del Codice Etico, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei successivi paragrafi, determinate a seconda della gravità della condotta.

L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni di una condotta illecita, rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello e/o del Codice Etico può essere denunciata all’Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre, con riferimento alle Segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed alle Segnalazioni di violazioni del Modello, di cui al precedente paragrafo 4.6, si precisa che, ai sensi dell’art. 6, comma 2 *quater* D. Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La gravità delle violazioni del Modello viene valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

6.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti soggetti al "CCNL per gli addetti dell'Industria Chimica, Chimica Farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL", costituisce illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla Direzione Aziendale l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, commi 2 e 3 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nella versione attualmente in vigore ed eventuali normative speciali applicabili, nonché del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a. richiamo verbale;
b. ammonizione scritta;
c. multa di importo non superiore a tre ore di retribuzione;
d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
e. licenziamento disciplinare con diritto al preavviso e licenziamento per giusta causa senza preavviso.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione Risorse Umane terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti,

nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;

2. fermo restando quanto disposto al successivo punto 3, incorre nel provvedimento della multa di importo non superiore a tre ore di retribuzione il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;

3. fermo restando quanto disposto al successivo punto 4, incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni il dipendente che, nel violare i protocolli previsti dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;

4. incorre nel provvedimento di licenziamento disciplinare con diritto al preavviso il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione disciplinare di cui al punto 3) che precede, dopo formale diffida per iscritto; incorre nel provvedimento di licenziamento per giusta causa senza preavviso il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Con riferimento al rischio di commissione dei Reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816, avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione *ex* art. 30 D. Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. incorre nel provvedimento della ammonizione scritta**,** il dipendente che non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2, 3, 4;

2. incorre nel provvedimento della multa di importo non superiore a tre ore di retribuzione, il dipendente che non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione (con riferimento a un comportamento di recidiva che abbia già causato l'irrogazione di ammonizioni scritte), oppure una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 3 e 4;

3. incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni, il dipendente che non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" *ex* art. 583, comma 1 cod. pen, all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata

una delle ipotesi previste nel successivo punto 4;

4. incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare con diritto al preavviso, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di 3 giorni, così come specificato nel punto (3) che precede; incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" *ex* art. 583, comma 2 cod. pen. all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di particolare gravità, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di riferimento.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, che non sarà, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

6.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere al Presidente e C.E.O. l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, commi 2 e 3 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nella versione attualmente in vigore e fermo restando quanto disposto dal CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a. censura scritta;
b. sospensione disciplinare;
c. licenziamento per giustificato motivo;
d. licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;

- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;

- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;

- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, agenti, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

6.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei Soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a. richiamo scritto;
b. sospensione temporanea dalla carica;
c. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorra nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;

- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;

- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente della Società, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero dell'intero Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai paragrafi 6.2 e 6.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

6.5 Misure nei confronti dei collaboratori a progetto e dei lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dei consulenti, agenti, distributori, fornitori, appaltatori

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori a progetto ovvero dai lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dai consulenti, dagli agenti, dai distributori, dai fornitori, dagli appaltatori potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di

incarico o negli accordi di collaborazione/agenzia/distribuzione/appalto/subappalto/ somministrazione/prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a Isagro S.p.A., come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.