



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs. n. 231/2001

Aggiornato all'8 settembre 2022

PARTE GENERALE

Presentazione di Guala Closures S.p.A.	4
Obiettivi del Modello	5
1. La responsabile Amministrativa degli Enti: introduzione	8
1.1. Regime giuridico della responsabilità	8
1.2. La fattispecie normativa	8
1.2.1. L'interesse di gruppo	9
1.3. Rapporti infragruppo	21
1.4. Reati commessi all'estero	21
1.5. Le sanzioni.....	22
2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	24
2.1. Il Modello in funzione esimente del reato	24
2.2. Destinatari del Modello	25
2.3. Formazione del personale.....	26
2.4. Guala Closures S.p.A. e l'adozione del Modello	26
2.5. Rapporto tra Modello e Codice Etico	28
2.6. Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR).....	28
3. L'Organismo di Vigilanza	30
3.1. Funzioni e poteri.....	31
3.2. <i>Reporting al Management</i>	33
3.3. <i>Reporting all'Organismo di Vigilanza</i>	33
3.4. Le segnalazioni	34
4. Il sistema sanzionatorio disciplinare	37
4.1. Premessa	37
4.2. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	37
4.3. Illeciti disciplinari.....	38
4.4. Destinatari e loro doveri: <i>iter</i> procedurale.....	39
4.5. Principi generali relativi alle sanzioni	40

4.6. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	40
4.7. Sanzioni nei confronti dei dirigenti	42
4.8. Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'organo di amministrazione	43
4.9. Misure nei confronti dei Sindaci e del Revisore Legale dei Conti.....	43
4.10. Misure nei confronti dei soggetti esterni	43
4.11. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul <i>Whistleblowing</i>	44
4.12. Procedimento sanzionatorio	45

PRESENTAZIONE DI GUALA CLOSURES S.P.A.

Guala Closures S.p.A.¹, fondata nel 1954, fa parte di Guala Closures Group, gruppo multinazionale *leader* nel settore della produzione di chiusure per bottiglie di liquori, vino, olio e condimenti, acqua e bevande, che opera in cinque continenti ed è costituito da numerosi stabilimenti e svariati centri di ricerca e innovazione in tutto il mondo.

La Società è in possesso di certificazioni ai sensi delle normative ISO 9001, ISO 22000 nonché ISO 14001 (limitatamente agli stabilimenti di Spinetta Marengo e Termoli).

Il sistema di *corporate governance* adottato dalla Società è strutturato secondo il modello organizzativo tradizionale con l'Assemblea dei Soci, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni di controllo legale dei conti sono affidate ad una Società di Revisione.

Inoltre, la Società ha esternalizzato la funzione di *Internal Audit* massimizzandone così l'indipendenza.

¹ Guala Closures S.p.A., d'ora in poi anche "la Società", P.I: 10038620968, ha sede legale in Alessandria, fraz. Spinetta Marengo, Via Rana 10/12, Zona Industriale D6, CAP 15122.

OBIETTIVI DEL MODELLO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231², 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» ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato, qualora commessi da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso);
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Il Decreto individua, come esimente dalla responsabilità dell'ente, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto medesimo.

Qualora venga consumato un reato richiamato dal Decreto e la Società non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo³, si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

Un modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del Decreto, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.

Dato simile contesto, Guala Closures S.p.A. ha provveduto ad adottare, a partire dal 21 novembre 2005, un Modello di organizzazione, gestione e controllo e a nominare un

² D'ora in poi, anche il Decreto. Il provvedimento, rubricato «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della delega al Governo di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest'ultima trova il suo antecedente logico in una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995; suo primo Protocollo stipulato a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee, di detta convenzione, con annessa dichiarazione, stipulata a Bruxelles il 29 novembre 1996; nonché convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione stipulata a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997.

³ Di seguito anche "il Modello".

Organismo di Vigilanza, per sorvegliare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del Modello stesso.

Il presente Modello è composto di una PARTE GENERALE, di una PARTE SPECIALE, e dei seguenti allegati:

- all. 1: Catalogo dei reati presupposto;
- all. 2: Protocollo istitutivo dell'OdV.

È parte integrante del presente Modello anche il Codice Etico e di Condotta di Gruppo (di seguito anche "Codice Etico").

PARTE GENERALE

1. LA RESPONSABILE AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: INTRODUZIONE

1.1. REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, definita amministrativa, ma dal carattere afflittivo sostanzialmente di natura penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per taluni reati, qualora commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica, apicale o dipendente.

Presupposti applicativi:

- inclusione dell'ente tra quelli ai quali si applica il Decreto (art. 1);
- commissione di un reato compreso, tra quelli elencati dallo stesso Decreto (art. 24 e ss.), nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- essere, l'autore del reato, soggetto investito di funzioni apicali (art. 6) o subordinate (art. 7) all'interno dell'ente;
- mancata adozione o attuazione, da parte dell'ente, di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- in alternativa, ma solo per il caso di reato commesso da un apicale, mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) ed elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente.

1.2. LA FATTISPECIE NORMATIVA

Perché si possa parlare di illecito dell'ente occorrono l'esistenza di elementi positivi e l'assenza di elementi negativi.

Gli elementi positivi della fattispecie:

- il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici;
- la responsabilità sorge qualora sia stato commesso un reato:
 - compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (artt. 24 e ss.);
 - nell'interesse o a vantaggio dell'ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;

- da parte di una persona fisica, la quale sia:
 - collocata in posizione apicale, cioè eserciti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, oppure eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso⁴;
 - sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale⁵.

1.2.1. L'INTERESSE DI GRUPPO

Nei casi in cui l'intreccio di partecipazioni societarie consente di ritenere l'effettiva esistenza di un Gruppo, la consumazione di un reato i cui effetti favorevoli sono destinati a riverberarsi immediatamente nella sfera giuridica di una controllata non necessariamente può ritenersi consumato nel suo esclusivo interesse, atteso che il risultato della sua gestione si riflette inevitabilmente in quello del gruppo a cui appartiene.

In tale ipotesi, il coinvolgimento del vertice apicale della controllante nella commissione del reato inevitabilmente determinerebbe la responsabilità di quest'ultima, atteso che la stessa, in forza dei poteri di direzione e coordinamento che discendono dalla sua posizione, di quell'interesse di gruppo è in qualche modo la depositaria.

L'interesse della controllata è comunque anche quello della controllante, che dal successo della prima sarebbe destinata a ricavare in ogni caso un vantaggio.

L'argine normativo all'estensione della responsabilità alla *holding* sarebbe rappresentato dal fatto che la responsabilità della medesima società è legata anche alla sussistenza di un rapporto qualificato tra essa e la persona fisica che commette il reato (soggetto apicale o subordinato nell'organigramma dell'ente).

Tuttavia, come è stato autorevolmente rilevato, il requisito predetto è aggirabile mediante il ricorso alla categoria dell'omesso impedimento del reato altrui (*ex art. 40 comma 2 c.p.*), integrata con la figura del concorso di persone mediante omissione.

Nel caso di un delitto commesso da un amministratore o dirigente (o sottoposto) di una società controllata - delitto ovviamente che sia rilevante agli effetti della responsabilità dell'ente e nell'interesse di questa società, è facile ipotizzare a carico delle persone fisiche che amministrano o dirigono la *holding* l'accusa di non avere impedito il delitto e quindi l'accusa di concorso nel reato mediante l'omesso impedimento (artt. 40, comma 2 e 110 c.p.).

⁴ In seguito, anche solo soggetto apicale o apicale.

⁵ Di seguito, soggetto subordinato o subordinato.

La responsabilità all'interno dei gruppi societari può facilmente trasmigrare anche facendo ricorso alla figura dell'amministratore di fatto, oggi definita dall'art. 2639 c.c.

A parte i casi, molto frequenti, in cui un amministratore della *holding* sia anche co-amministratore dirigente "di diritto" della società controllata (di solito operativa), accade spesso che alla persona fisica che abbia commesso il fatto di reato e che sia inserita nell'organigramma di una controllata, sia contestata la qualifica di amministratore di fatto della capogruppo (ovvero l'inverso: l'amministratore della *holding* è qualificato come amministratore di fatto di una controllata operativa).

Va, peraltro, ribadito, che il c.d. interesse di gruppo non può essere desunto dalla mera esistenza del gruppo stesso: è indubitabile che possa essere effettivamente riconosciuto in concreto che l'azione della singola controllata sia stata ispirata dal perseguimento di un interesse che trascende quello proprio (e che quindi può addirittura contrastare con quest'ultimo), ma questo non può essere automaticamente dedotto dalla semplice appartenenza della società ad un gruppo, dovendo invece essere oggetto di specifico accertamento.

Ancor meno automatica, poi, può essere l'imputazione dell'interesse di gruppo alla controllante, sempre e comunque intesa come la depositaria dello stesso.

L'elenco dei reati

Alla data di approvazione del Modello, risultano richiamati nel Decreto, in funzione di presupposti della Responsabilità dell'Ente, i seguenti Reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche tentata:

<i>Delitti contro la Pubblica Amministrazione - artt. 24 e 25</i>
--

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Peculato (art. 314, comma 1, c.p.);- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 <i>bis</i> c.p.);- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 <i>ter</i> c.p.);- Concussione (art. 317 c.p.);- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), anche nella forma aggravata (art. 319 <i>bis</i> c.p.);- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 <i>ter</i> c.p.); |
|--|

- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti Internazionali o degli Organi delle comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Frode ai danni del Fondo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati - art. 24 bis

- Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri messi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinqües* c.p.);
- Intercettazioni, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);

<ul style="list-style-type: none"> - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 <i>quater</i> c.p.); - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 <i>quinquies</i> c.p.); - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 <i>quinquies</i> c.p.); - Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).
<p><i>Delitti di criminalità organizzata - art. 24 ter</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 <i>bis</i> c.p.); - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 <i>ter</i> c.p.); - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990); - Delitti in materia di armi (art. 407, comma 2 lett. a) n. 5). c.p.p.).
<p><i>Delitti contro la fede pubblica - art. 25 bis</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Falsificazione di monete (art. 453 c.p.); - Alterazioni di monete (art. 454 c.p.); - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); - Fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); - Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.); - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
<p><i>Delitti contro l'industria e il commercio - art. 25 - bis 1</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);

- Illecita concorrenza con violenza o minaccia (art. 513 *bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

Reati societari - art. 25 ter

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 *bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico - art. 25 quater

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e da leggi speciali.

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili - art. 25 quater I

<ul style="list-style-type: none"> - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 <i>bis</i> c.p.)
<p><i>Delitti contro la personalità individuale - art. 25 quinquies</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); - Prostituzione minorile (art. 600 <i>bis</i> c.p.); - Pornografia minorile (art. 600 <i>ter</i> c.p.); - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 <i>quater</i> c.p.); - Pornografia virtuale (art. 600 <i>quater</i> 1, c.p.); - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 <i>quinquies</i> c.p.); - Tratta di persone (art. 601 c.p.); - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 <i>bis</i> c.p.); - Adescamento di minorenni (art. 609 <i>undecies</i> c.p.).
<p><i>Abusi di mercato - art. 25 sexies</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.); - Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.); - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014); - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).
<p><i>Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro - art. 25 septies</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Omicidio Colposo (art. 589 c.p.); - Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, comma 3, c.p.).
<p><i>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio - art. 25 octies</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Ricettazione (art. 648 c.p.); - Riciclaggio (art. 648 <i>bis</i> c.p.); - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 <i>ter</i> c.p.); - Autoriciclaggio (art. 648 <i>ter</i> 1 c.p.).
<p><i>Delitti in materia di strumento di pagamento diversi dai contanti - art. 25 octiesI</i></p>

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 *ter* c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore - art. 25 novies

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa; reati puniti anche se commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, comma 1, lett. *a-bis* e comma 3 L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 *bis*, comma 1, L. 633/1941);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 *bis*, comma 2, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti

connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 *ter* L. 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 *septies* L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 *octies* L. 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - art. 25 decies

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.).

Reati Ambientali - art. 25 undecies

- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.);
- Traffico o abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie di animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 D.lgs. n. 152/2006);
- Sversamento colposo in mare di sostanze inquinanti (art. 9 D.lgs. 202/07);
- Sversamento doloso in mare di sostanze inquinanti (art. 8 D.lgs. 202/07).

Nel settore dei **rifiuti**, fondano la responsabilità dell'ente i seguenti reati:

- Gestione abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, comma 1, lettera *a*) del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

- Gestione abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 1, lettera *b*) del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152); realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, comma 3, primo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152); miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 3, secondo periodo, comma 4, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti non pericolosi (art. 257, comma 1, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e pericolosi (art. 257, comma 2, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Trasporto di rifiuti pericolosi senza formulario e mancata annotazione nel formulario dei dati relativi (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152⁶).
- Violazione delle prescrizioni in materia di SISTRI (art. 260 *bis* D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Nel settore dell'**inquinamento atmosferico**, fondano la responsabilità dell'ente i seguenti reati:

- Superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla normativa di settore (art. 279, comma 5, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, L. 549/1993).

Nel settore del **commercio di specie animali e vegetali protette**:

- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art. 1, art. 2 e art. 6, L. 150/92);

⁶ Nel Decreto n. 231/01 è ancora presente il riferimento all'art. 260 T.U. Ambiente. Tale norma, tuttavia, è stata abrogata dal d.lgs. n. 21/2018, c.d. "Riserva di Codice", ed il contenuto della stessa è confluito nell'art. 452 *quaterdecies* c.p.

<ul style="list-style-type: none"> - Falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3 bis, comma 1, L. 150/92); - Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, L. 150/92).
<p><i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – art. 25 duodecies</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Occupazione e impiego di personale proveniente da paesi terzi senza permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno irregolare in forma aggravata (art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. 286/1998); - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.Lgs. 286/1998).
<p><i>Razzismo e xenofobia - art. 25 terdecies</i></p>
<p>Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 3, comma 3 bis, L. 654/1975⁷).</p>
<p><i>Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati – art. 25 quaterdecies</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989); - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).
<p><i>Reati tributari – art. 25 quinquiesdecies</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.lgs. 74/2000); - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.lgs. 74/2000); - Dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. 74/2000); - Omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. 74/2000); - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.lgs. 74/2000); - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lgs. 74/2000);

⁷ Nel Decreto n. 231/01 è ancora presente il riferimento all'art. 3, comma 3 bis, L. n. 654/75. Tale norma, tuttavia, è stata abrogata dal d.lgs. n. 21/2018, c.d. "Riserva di Codice", ed il contenuto della stessa è confluito nell'art. 604 bis c.p.

- Indebita compensazione (art. 10 *quater* D.lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. 74/2000).

Reati di contrabbando – art. 25 sexiesdecies

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *bis* D.P.R. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *ter* D.P.R. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 43/1973);
- Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato (art. 294 D.P.R. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del Contrabbando (art. 295 D.P.R. 43/1973)

Delitti contro il patrimonio culturale - art. 25 septiesdecies

- Furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.);

<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 <i>novies</i> c.p.); • Importazione illecita di beni culturali (art. 518 <i>decies</i> c.p.); • Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 <i>undecies</i> c.p.); • Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 <i>duodecies</i> c.p.); • Contraffazione di opere d'arte (art. 518 <i>quaterdecies</i> c.p.).
<p><i>Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici – art. 25 octiesdecies</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Riciclaggio di beni culturali (art. 518 <i>sexies</i> c.p.); • Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 <i>terdecies</i> c.p.).
<p><i>Reati transnazionali – L. n. 146/2006</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 <i>bis</i>, 3 <i>ter</i> e 5, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286); • Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); • Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 <i>quater</i> D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); • Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 <i>bis</i> c.p.); • Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.); • Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); • Associazione di tipo mafiosi (art. 416 <i>bis</i> c.p.).

Gli elementi negativi della fattispecie.

Nonostante la presenza di tutti gli elementi positivi descritti, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non sussiste se il reato è stato commesso:

- da un Soggetto Apicale, qualora l'Ente provi che:
 - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi

- poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organismo di Vigilanza o anche O.d.V.);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
 - da un Soggetto Subordinato, qualora non vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo.

1.3. RAPPORTI INFRAGRUPPO

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, Guala Closures S.p.A. svolge, nei confronti delle società estere una funzione di presidio organizzativo, finanziario, tecnico delle attività del Gruppo.

Nell'ambito di tali attività, la Società eroga in favore delle controllate una serie di servizi disciplinati in appositi contratti.

Guala Closures S.p.A. assicura che le società controllate orientino il proprio operato in conformità ai principi del Codice Etico di Gruppo, pur nel rispetto delle peculiarità e dell'autonomia organizzativa e giuridica delle stesse. In tal senso, sono altresì previste procedure di Gruppo cui devono attenersi tutte le realtà, nonché appositi scambi informativi di raccordo tra la controllante e le controllate.

1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero.

I presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale;

- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. LE SANZIONI

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la pubblicazione della sentenza di condanna;
- la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un processo penale. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

a) La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329,00 e non superiore – salvo casi specifici – a € 1.549.000,00 da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico, fondato sulla determinazione del valore di una singola quota e moltiplicato per un numero di quote proporzionato alla valutazione di responsabilità della persona giuridica e alla sua capacità economica (c.d. sistema per *quote*).

b) Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività, che comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività;

- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a certi rami dell'Amministrazione), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche ricorrano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

c) La pubblicazione della sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza di condanna avviene, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

d) La confisca.

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto (art. 5 comma 1), qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia omessa e insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2.1. IL MODELLO IN FUNZIONE ESIMENTE DEL REATO

L'adozione del Modello organizzativo costituisce dunque la misura ideale della diligenza richiesta dal legislatore e rappresenta per l'Ente una delle possibili condizioni esimenti e delle sue eventuali responsabilità. La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere di gestione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Quanto alla effettività del Modello, necessita che esso sia *realmente attuato*, a tal fine richiedendosi (art. 7, comma 4, del Decreto):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello), oppure quando intervengano modifiche normative che amplino le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell'ente;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali di Guala Closures S.p.A., i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dirigenti, i dipendenti, nonché coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione. Sono altresì tenuti al rispetto del Modello tutti i terzi che abbiano rapporti di lavoro con la Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge 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.

2.3. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Perché possa considerarsi effettivamente implementato, il Modello organizzativo deve essere portato a conoscenza degli apicali e dei dipendenti, attraverso un capillare programma di formazione da compiersi in tempi rapidi e congrui, compatibilmente con il numero dei dipendenti e la struttura aziendale. È necessario garantire una continuativa attività di formazione in caso di nuove assunzioni o a seguito di variazioni o integrazioni del Modello. Il Piano di formazione e comunicazione intende diffondere a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal Codice Etico e dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione. Il Piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare il personale dipendente, attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal Codice Etico e dal Modello nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

Sono, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, ecc.), estranei alla Società ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Codice Etico, del Decreto e del Modello della Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

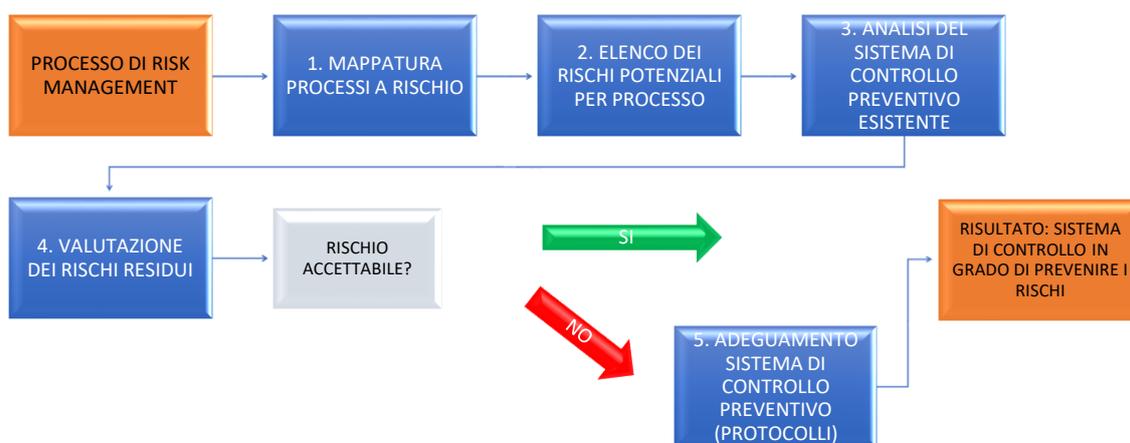
2.4. GUALA CLOSURES S.P.A. E L'ADOZIONE DEL MODELLO

La realizzazione del Modello organizzativo ha contemplato una mappatura delle attività sensibili, condotta attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante a questi fini e delle procedure esistenti e attraverso la realizzazione di interviste-questionari con i soggetti che ricoprono funzioni apicali e dirigenziali nell'ambito della struttura aziendale, nonché con soggetti subordinati. Identificati i profili di rischio, è stata effettuata una *gap analysis*, intesa

a valutare l'adeguatezza dei presidi esistenti. I risultati dell'attività di *risk assessment* sono stati trasfusi nella Matrice Rischio Reato a disposizione della Società.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Ogniqualvolta si ravvisi una modifica della struttura organizzativa, dell'evoluzione delle esigenze aziendali e dell'evolversi del catalogo dei reati presupposto, la Società deve valutare l'opportunità di aggiornare il Modello.



Il Modello Organizzativo di Guala Closures S.p.A. è così costituito:

- **Parte Generale:** illustra i principi basilari della responsabilità degli enti e delle società. Illustra anche il ruolo e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché il sistema sanzionatorio previsto per l'ipotesi di violazione del Modello organizzativo. Quest'ultimo stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, dirigenti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello;
- **Parte Speciale:** contiene l'elenco e la descrizione dei reati rilevanti e delle sanzioni che possono essere applicate in caso di condanna della società. Individua i principi generali di comportamento e le relative *policies* operative onde prevenire i reati descritti;
- **Allegati:**
 - Catalogo dei reati presupposto;

- Protocollo istitutivo dell'OdV.

Il **Codice Etico** di Gruppo adottato da Guala Closures S.p.A. costituisce parte integrante del Modello della Società come meglio specificato nel paragrafo seguente.

2.5. RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO

La Società ha adottato il Codice Etico di Gruppo, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli *stakeholders*.

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali, ispiratori dell'intera attività sociale. Esso intende promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali intese a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore.

Il Modello presuppone il rispetto del Codice Etico formando con esso un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico di Guala Closures S.p.A., in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello.

2.6. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI (SCIGR)

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (di seguito anche "SCIGR") adottato dalla Società si pone l'obiettivo di contribuire a una conduzione corretta e coerente con gli obiettivi di breve e medio-lungo periodo prefissati dal Consiglio di Amministrazione ed è finalizzato a:

- identificare, misurare, gestire e monitorare i rischi rilevanti (anche al fine di contribuire al successo sostenibile della Società e del Gruppo);
- garantire l'attendibilità, l'accuratezza, l'affidabilità e la tempestività dell'informativa finanziaria e non finanziaria.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi della Società risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

- **POTERI, DELEGHE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA:**

I poteri al Management sono attribuiti tramite procure generali e speciali in linea con le responsabilità assegnate ed i ruoli organizzativi definiti.

- **PIANIFICAZIONE STRATEGICA, CONTROLLO E REPORTING:**
La Società si è dotata di un sistema strutturato e continuativo di pianificazione, controllo e *reporting*, orientato alla definizione di obiettivi e strategie aziendali, allo sviluppo di proiezioni di piano e *budget*.
- **PROCESSO DI RISK MANAGEMENT:**
La Società ha istituito un Processo Integrato per la Gestione dei Rischi il cui obiettivo principale è quello di adottare un approccio strutturato e sistematico per l'individuazione e valutazione dei rischi prioritari della Società. Tra gli altri, la Funzione di *Risk Management* ha in particolare l'obiettivo di:
 - fornire supporto metodologico alle strutture interne per la creazione di una cultura del rischio pervasiva in tutto il Gruppo;
 - definire i criteri di valutazione e misurazione dei rischi ai Responsabili di Direzione/Funzione di Gruppo ed ai *Key Managers* della Società fornendo supporto metodologico ed operativo per le successive attività di gestione, monitoraggio e *reporting*.
- **SOSTENIBILITÀ:**
L'impegno di Guala Closures verso lo sviluppo sostenibile è un elemento ormai da tempo centrale nel modello di *business* in termini di scelte e attività.
- **FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT:**
La Società è dotata di una funzione di *Internal Audit* che riporta al Consiglio di Amministrazione. In particolare, la funzione ha il compito di:
 - verificare l'operatività e l'idoneità del SCIGR – suggerendo eventuali azioni correttive – attraverso un piano di *audit*, approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, basato su un processo strutturato di analisi e prioritizzazione dei principali rischi che tiene anche conto delle eventuali richieste degli organi aziendali;
 - svolgere verifiche su specifiche aree operative e sul rispetto delle regole e procedure interne nell'esecuzione di operazioni aziendali;
 - predisporre relazioni periodiche relative alla valutazione dell'idoneità del SCIGR;
 - fornire supporto all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001;

- essere responsabile del Processo di *Risk Management* del Gruppo.
- COLLEGIO SINDACALE:
Il Collegio Sindacale vigila in generale sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi. In caso di carenze, il Collegio si fa promotore di interventi correttivi volti a sanare le carenze e/o le eventuali irregolarità rilevate.
- SOCIETÀ DI REVISIONE.
- CODICE ETICO E DI CONDOTTA.
- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO.
- COMPLIANCE AD ALTRE NORMATIVE E REGOLAMENTAZIONI:
Il monitoraggio delle evoluzioni e dell'aderenza a normative e regolamenti specifici per ciascun Paese ove il Gruppo opera è presidiato dal *Group Chief Legal Office & Corporate Legal Affairs* tramite il coordinamento con Studi Legali locali specializzati.

Al fine di garantire una gestione integrata della *compliance*, volta cioè a superare un approccio tradizionale e ottimizzare senza ridondanze i controlli, all'interno di Guala sono assicurati specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti citati.

L'Organismo di Vigilanza definisce specifici flussi informativi da parte delle citate funzioni che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni circa l'esistenza o l'insorgenza di situazioni di criticità al fine di permettere all'Organismo ed eventualmente agli attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali *red flag*.

* * *

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa dell'Ente il fatto che sia stato affidato a un apposito organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo⁸) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

⁸ L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che «*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*» deve essere affidato «*ad un organismo*

L'O.d.V. è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'O.d.V. di Guala Closures S.p.A. è collegiale.

Per tutto quanto non sia previsto in questa Parte Generale del Modello, si rinvia al Protocollo istitutivo dell'Organismo di Vigilanza (Allegato n. 2).

3.1. FUNZIONI E POTERI

All'Organismo di Vigilanza viene affidato il compito di vigilare sulla:

- effettività del Modello, affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano a quanto in esso previsto;
- efficacia del Modello, al fine di verificare che lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
- necessità di aggiornamento del Modello.

Compiti dell'O.d.V.:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio-reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, all'O.d.V. devono essere segnalate, da parte del *management* e dei dipendenti, le eventuali situazioni che possono esporre Guala Closures S.p.A. al rischio-reato;
- assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili delle singole funzioni;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili;
- prevedere uno scambio di informazioni con i responsabili delle singole aree societarie al fine di aggiornare la mappa delle attività sensibili;

dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo». Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza. L'O.d.V. è dunque la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del Modello, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

- promuovere gli opportuni e tempestivi scambi informativi in ottica di gestione integrata dei rischi;
- garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nell'espletamento dell'attività di vigilanza;
- vigilare sugli aspetti dell'attività che possono esporre la Società alle conseguenze della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- supervisionare l'attività di formazione e comunicazione sul Modello e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello.

L'attività di costante verifica deve essere diretta in duplice direzione:

1. Qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standard* operativi richiesti sia carente, è compito dell'O.d.V.:
 - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie azioni;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.
2. Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga una inidoneità ad evitare il rischio-reato, l'O.d.V. deve attivarsi per garantirne l'aggiornamento.

3.2. REPORTING AL MANAGEMENT

L'O.d.V. ha la responsabilità, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di comunicare:

- con cadenza almeno annuale una relazione dell'attività svolta e il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività.

L'O.d.V. deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora rilevanti per l'attività societaria;
- segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali.

3.3. REPORTING ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le comunicazioni verso l'O.d.V. avvengono mediante due strumenti principali:

- a) Flussi informativi ad evento;
- b) Flussi informativi periodici.

I flussi informativi da e verso l'O.d.V. sono disciplinati da un'apposita procedura che definisce ruoli e tempistiche entro cui è necessario trasmettere tali informazioni.

a) Flussi informativi “ad evento”

I flussi informativi cd. “ad evento” hanno ad oggetto tutte quelle informazioni e documentazioni di carattere significativo in merito alle attività svolte dalla Società, alle modifiche intervenute nella sua struttura, nel sistema dei poteri o ai cambiamenti nel *business* aziendale che è opportuno siano portate quanto prima a conoscenza dell'O.d.V. per consentire lo svolgimento di adeguate attività di controllo e verifica.

b) I flussi informativi periodici

Oltre alle segnalazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'O.d.V., tramite periodici flussi informativi, le notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione o di presunta violazione del Modello;

- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza ovvero Giudiziaria ovvero d’iniziativa della Polizia Giudiziaria;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardano direttamente o indirettamente la Società;
- a violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;
- a condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell’interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;
- a ogni altra circostanza, inerente all’attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell’interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

I flussi informativi, disciplinati dall’Organismo, sono compilati, sottoscritti e trasmessi dai singoli Responsabili di funzioni alla casella di posta elettronica dell’O.d.V. entro le scadenze previste dalla procedura dedicata.

3.4. LE SEGNALAZIONI

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le “disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” nel seguito la “Legge sul Whistleblowing”) che è intervenuta sull’art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e sull’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.Lgs. 231/2001 inserendo all’interno dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater.

In particolare, l’art. 6, a seguito dell’intervento legislativo, dispone:

- al comma 2 bis, che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero 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'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2 ter, che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2 quater, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Le segnalazioni, conformemente a quanto previsto anche dalla Legge sul Whistleblowing, devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e avere ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazione del presente Modello di cui i soggetti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e garantire l'efficacia del sistema del whistleblowing, il Gruppo ha rafforzato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni del Modello affinché lo stesso consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza.

Il Gruppo ha, pertanto, definito uno specifico documento normativo per le segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, intendendosi per segnalazione anonima qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili, fatta eccezione per le segnalazioni di contenuto generico e/o confuso.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, viene assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Guala Closures o delle persone accusate in mala fede.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite:

- posta ordinaria all'indirizzo:
Guala Closures S.p.A. – All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza – riservato –
Spinetta Marengo, via Rana n. 12;
- posta elettronica all'indirizzo e-mail:
odvgualaclosures@gmail.com
- piattaforma MYWHISTLEBLOWING per la ricezione delle segnalazioni
raggiungibile all'indirizzo internet:
<https://areariservata.mygovernance.it:#!/WB/guala-closures>

Per la gestione delle segnalazioni sono state declinate apposite procedure.

Ogni informazione, segnalazione e/o report previsti nel Modello è conservata in un apposito database informatico e/o cartaceo il cui accesso è vietato a soggetti terzi, salvi gli obblighi di ostensione previsti dalla Legge.

Nel considerare le modalità di gestione delle segnalazioni da adottare, la Società ha tenuto presenti anche i contenuti della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio adottata il 23 ottobre 2019 e riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

* * *

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE

4.1. PREMESSA

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo necessita di un adeguato sistema sanzionatorio. Ai sensi degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Requisiti indispensabili del sistema sanzionatorio sono:

- Specificità ed autonomia: la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. L'autonomia si traduce nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale). La Società è tenuta a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento dell'eventuale giudizio penale instauratosi;
- Compatibilità: il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- Idoneità: il sistema deve essere efficiente ed efficace in senso preventivo del reato;
- Proporzionalità: la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- Redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari.
- In ogni caso deve essere assicurato il diritto di difesa al soggetto al quale sia stato contestato l'addebito.

4.2. DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è conforme al disposto dell'art. 7 della L. n. 300, del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

4.3. ILLECITI DISCIPLINARI

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali del presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V.;
- inosservanza degli obblighi di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio-reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all' O.d.V. sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti a questi funzionalmente assegnati;

- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- violazione delle misure di tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

4.4. DESTINATARI E LORO DOVERI: ITER PROCEDURALE

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e le misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c., con conseguente applicazione dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale che potrebbe legittimare la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'O.d.V. verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra individuati, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto della disciplina sanzionatoria.

Ogni violazione del Modello deve essere comunicata, per iscritto, all'O.d.V., ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'O.d.V. deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'O.d.V. informerà degli esiti il

titolare del potere disciplinare, che darà il via al procedimento al fine di muovere le contestazioni e la eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui ai paragrafi successivi.

4.5. PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, deve considerare:

- la gravità dell'inadempimento;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario (come la commissione di illeciti e/o la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto).

4.6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale: nei casi di violazione colposa di procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- recidiva, nel biennio, delle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente capoverso, non aventi rilevanza esterna;

- ammonizione scritta: nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello (inosservanza di un obbligo di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale; reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione);
- sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni: oltre che nei casi di maggior gravità o di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione di procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello, tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità (inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali; omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionali alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato; infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro);
- licenziamento per mancanze: in caso di reiterata grave violazione di procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello, nonché in caso di comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero che denunci all'O.d.V. la commissione di reati non rispondenti al vero, avendo

altresì diffuso a terzi tale denuncia, determinando grave danno patrimoniale o di immagine alla Società.

4.7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, potranno essere sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso. Ferma la facoltà di recesso, anche per giusta causa, le eventuali sanzioni saranno applicate nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 4.5 "Principi generali relativi alle sanzioni", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali previste dal CCNL.

Premesso che il sistema disciplinare è applicabile dalla Società ai dirigenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale, nel caso in cui le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti possano integrare una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione del dirigente ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

La Società, qualora ritenga che i fatti accertati siano tali da integrare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, potrà procedere al licenziamento del dirigente indipendentemente dalla chiusura del procedimento penale in corso.

4.8. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE CHE COMPONGONO L'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori e le autorità di vigilanza.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.⁹.

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori della Società, l'O.d.V. informerà il Collegio Sindacale, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca di eventuali deleghe o la revoca dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

4.9. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI E DEL REVISORE LEGALE DEI CONTI

In caso di accertata violazione del Codice Etico da parte dei Sindaci o del Revisore contrabile della Società, L'O.d.V. ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione.

L'organo dirigente valuterà, in base alla gravità o alla reiterazione della violazione, se darne informazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

4.10. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in

⁹ Art. 2392 c.c. Responsabilità verso la società.

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

A tal fine, i contratti stipulati dalla Società con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

L'O.d.V., in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel Codice Etico.

È compito della funzione aziendale che si avvale dei soggetti esterni annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi. Nell'ipotesi in cui l'O.d.V. ne faccia richiesta, i medesimi dati devono essere messi a sua disposizione.

4.11. MISURE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE AI SENSI DELLA LEGGE SUL WHISTLEBLOWING

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge sul *Whistleblowing*, la Società vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti contro i suddetti atti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

In caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

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.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

Ai sensi della Legge sul *Whistleblowing*, la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate. In tale circostanza, il segnalante può incorrere in provvedimenti disciplinari.

4.12. PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

I principi che reggono il procedimento sanzionatorio sono improntati ai criteri di:

- legalità e tipicità: le sanzioni adottabili sono quelle specificate dal Modello e l'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;
- integrabilità: il sistema sanzionatorio del Modello si integra con il sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile alle diverse categorie di lavoratori presenti in Guala Closures S.p.A.;
- pubblicità: la Società deve dare massima e adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;
- contraddittorio: gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto ed in modo specifico;
- tempestività: il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un ragionevole lasso temporale;
- gradualità: le sanzioni sono previste in misura differente per corrispondere adeguatamente alla diversa gravità dell'inazione commessa.