



easytech packaging

Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

MATRICE DEL DOCUMENTO				
Rev.	Data	Stato	Approvato da:	Firma
00	08/06/2022	Prima adozione MOGC 231	C.d.A	
01	15/01/2024	Aggiornamento MOGC 231	C.d.A	

INDICE

1. PREMESSA	2
2. STRUTTURA DEL MODELLO 231 DI EASYTECH.....	2
2.1. REGIME DI RESPONSABILITA' PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO.....	3
2.2. REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITA' DELLA SOCIETA'	4
2.3. CRITERI DELL'INTERESSE E DEL VANTAGGIO DELL'ENTE AL REATO.....	5
2.4. L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DELLA SOCIETA'	6
2.5. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA.....	7
3. IDENTITA' E CONTESTO OPERATIVO DI EASYTECH.....	8
3.1. INQUADRAMENTO DI EASYTECH NEL GRUPPO SILGAN.....	9
3.2. RESPONSABILITA' 231 NEI GRUPPI MULTINAZIONALI	11
3.3. REGOLE DI BUSINESS CONDUCT DI GRUPPO	12
4. SISTEMA DI GOVERNANCE DI EASYTECH	13
4.1. ORGANIGRAMMA E SISTEMA ORGANIZZATIVO.....	13
4.2. SISTEMA DI POTERI E RESPONSABILITA' INTERNO ALL'AZIENDA	15
4.3. DELEGHE E PROCURE	15
4.4. ARMONIZZAZIONE DEL MOGC CON ALTRI MODELLI DI GESTIONE ADOTTATI DA EASYTECH	16
4.5. ARMONIZZAZIONE DEL MOGC CON IL CODICE ETICO	18
5. ITER DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO EASYTECH E SUO AMBITO APPLICATIVO	19
5.1. LA FASE DI RISK ASSESSMENT	19
5.2. LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA ALLA BASE DEL MOGC EASYTECH	20
5.3. OBIETTIVI AZIENDALI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO 231.....	20
5.4. PROTOCOLLI DI GESTIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI	21
5.5. DESTINATARI DEL MODELLO.....	22
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
6.1. COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO E SUE CARATTERISTICHE INTRINSECHE	23
6.2. REQUISITI DI INCOMPATIBILITA' ALLA CARICA DI ODV	24
6.3. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
6.4. DURATA IN CARICA.....	25
6.5. REVOCA O DIMISSIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
6.6. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV.....	26
6.7. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE	27
6.8. REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
7. SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING): PRINCIPI GENERALI.....	29
7.1. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	30
8. FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO 231	30
8.1. ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	31
8.2. ATTIVITA' DI FORMAZIONE	32
9. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	32
10. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO.....	33
10.1. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE.....	33
10.2. RACCORDO CON LA PARTE GENERALE DEL MODELLO.....	33
10.3. IMPOSTAZIONE METODOLOGICA DEI CONTENUTI.....	34
10.4. CATALOGO DEI REATI CONSIDERATI NELLA PARTE SPECIALE	34
11. SISTEMA DISCIPLINARE: RINVIO	35

1. PREMESSA

Easytech Packaging S.p.A. (denominata d'ora innanzi, la "Società" o l' "Azienda" o semplicemente Easytech), con sede legale e stabilimento produttivo in Fisciano (Sa - 84084), via Polcareccia snc – Zona industriale, C.F., P.IVA e numero iscrizione registro delle imprese CCIAA Salerno n. 04998940656, capitale sociale € 5.028.000,00 – REA 411496 - adotta con il presente documento di sintesi e gli altri che saranno di seguito descritti, il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (denominato, in breve, "MOGC" o "Modello") ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (denominato, in breve, "Decreto").

Il MOGC, nel recepire l'assetto organizzativo dell'Azienda come risultante dal *Risk Assessment* mirato alla sua adozione, sancisce prescrizioni conformative, regole di comportamento e protocolli di gestione di specifici processi sensibili, vincolanti per tutti i destinatari, al fine di prevenire e contrastare il rischio che la Società sia indagata o condannata in quanto responsabile di illeciti derivanti dalle varie categorie di reati previste dal Decreto ed imputabili a soggetti che operino nel contesto aziendale. Al contempo, il MOGC si pone come strumento di ottimale organizzazione aziendale, di migliore gestione del *business* in quanto orientato anche alla legalità e all'etica e di controllo dinamico dei processi di lavoro finalizzato a trovare soluzioni dei gap rilevati in fase di attuazione progressiva del Modello.

Di seguito viene descritta, la struttura del Modello, nelle sue varie partizioni, e rappresentato l'ambiente di controllo costituito dal contesto societario sul quale si innesta il Modello.

2. STRUTTURA DEL MODELLO 231 DI EASYTECH

Il Modello 231 si compone di una parte "generale" ed una parte "speciale" suddivisa, a sua volta, in sezioni corrispondenti alle varie categorie di reato da presidiare. Tale suddivisione risponde all'esigenza di un più efficiente aggiornamento, posto che i vari documenti sono aggiornabili separatamente, ciascuno contraddistinto da un codice e da una data di edizione che consentirà di mantenerne traccia e di salvaguardare la riservatezza di alcuni contenuti (es. le fattispecie di attività sensibili al rischio di reato che saranno dettagliate nella Parte Speciale del MOGC).

La Parte Generale del Modello formalizzata nel presente documento di sintesi, descrive: a) i riferimenti normativi; b) il contesto di operatività dell'Azienda; c) l'assetto societario di gruppo; d) il sistema di corporate governance; e) l'organizzazione societaria interna; f) gli obiettivi del Modello ed i criteri seguiti per la sua redazione; g) l'armonizzazione del MOGC con il Codice Etico; h) meccanismi di segnalazione degli illeciti e relativa regolamentazione i) inquadramento dell'Organismo di Vigilanza nell'assetto societario, descrizione dei suoi tratti costitutivi, dei relativi compiti e dei flussi di reporting in entrata ed in uscita; j) sistema di comunicazione infra-societario del MOGC e criteri di formazione del personale; k) introduzione alla Parte Speciale del MOGC.

Costituisce parte integrante della Parte Generale anche il sistema disciplinare posto a specifico presidio delle prescrizioni del Modello, che viene formalizzato in un documento separato del Modello.

La Parte Speciale del Modello dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio reato nelle singole aree oggetto di analisi in sede di *risk assessment*, evidenziando in particolare:

- i reati astrattamente perpetrabili;
- le fattispecie di attività sensibili al rischio reato;
- le funzioni societarie che operano nell'ambito delle fattispecie di attività sensibili;
- i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle suddette fattispecie;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati.

2.1. REGIME DI RESPONSABILITA' PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto in Italia la responsabilità diretta degli enti, in sede penale, per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da:

- **soggetti in posizione apicale** [art. 5 lett. a) del decreto]: 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- **soggetti in posizione subordinata** [art. 5 lett. b) del decreto]: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Rientrano in quest'ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti a un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali (ad es. consulenti di direzione).

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il reato è posto in essere nell'interesse o a vantaggio della Società (art. 5, comma 1) e si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato. Il giudice penale ha, dunque, la competenza per giudicare in parallelo, tanto la responsabilità delle persone fisiche cui è attribuita la commissione del reato, quanto la responsabilità della Società nell'interesse o a vantaggio del quale il reato viene commesso. In proposito, va osservato che il Decreto chiama la Società a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che potrebbe non essere individuato o non essere imputabile, ovvero beneficiare

di specifiche cause estintive del reato o della pena (ad es. prescrizione o indulto), senza che tali eventi abbiano effetto anche sul procedimento a carico della Società.

Per questo motivo, la responsabilità della Società si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita alla società nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei reati (c.d. “colpa in organizzazione”): in altri termini, sia che il reato scaturisca da una generale politica interna di tolleranza verso condotte illecite, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano delle attività societarie, la rimproverabilità “penale” della Società consiste nell’inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza: in particolare, nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo del rischio reato, che sia verificabile - nella sua idoneità ed efficacia prevenzionale - dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella – conseguente alle prime – della persona giuridica che dal reato abbiano tratto beneficio.

2.2. REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ

I “reati 231”, ossia quelli riferiti alle responsabilità delle società, sono stati definiti “reati presupposto”, perché costituiscono il presupposto (oggettivo) per l’applicazione del Decreto. Non tutti i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente sono fonte di responsabilità del medesimo ente, ma solo quelli richiamati nel catalogo di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto.

Le ipotesi di reato che – se commessi nell’ambito dell’organizzazione societaria – assumono rilievo, ai fini della disciplina in esame (elencati agli artt. 24 e ss. del decreto), possono essere suddivise nelle seguenti macro-categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24¹ e 25 del Decreto)- *compresi i delitti di turbata libertà degli incanti e turbata libertà nella scelta dei contraenti*;
- Reati informatici (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Delitti contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- Delitti contro l’industria ed il commercio (art. 25-bis 1);
- Reati societari (art. 25-ter²);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);

¹ Articolo aggiornato dalla L. n. 137/2023.

² Articolo aggiornato dal D.Lgs. 2 marzo n. 19/2023

- Abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*);
- Reati in materia di frode nei mezzi di pagamento diversi dal contante (art. 25-*octies* 1);
- Reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*novies*³);
- Reati di intralcio alla giustizia (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25 - *undecies*⁴);
- Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – *duodecies*⁵);
- Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco, di scommessa e gioco d'azzardo (art. 25-*quaterdecies*);
- Reati tributari (art. 25 – *quinquiesdecies*);
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25- *septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25- *duodevicies*)

L'art. 26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i delitti di matrice dolosa riconducibili alle categorie sopra indicate, possano essere commessi nelle forme del tentativo⁶.

In tal caso, le sanzioni interdittive – di cui si dirà inseguito – sono ridotte (in termini di durata) da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni a carico della Società nei casi in cui la Società stessa impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o colleganza tra la Società ed i soggetti che assumono di agire in suo nome e/o per suo conto.

2.3. CRITERI DELL'INTERESSE E DEL VANTAGGIO DELL'ENTE AL REATO

Compiere un reato posto in essere nell'interesse o a vantaggio della società, significa che:

- “nell'interesse,” il reato presupposto è stato commesso per favorire la società indipendentemente dal fatto che sia stato in seguito conseguito un vantaggio, così censurando anche la semplice intenzionalità soggettiva di procurare un vantaggio per l'ente;

³ Articolo modificato dalla L. n. 93/2023

⁴ Articolo modificato dalla L. n. 137/2023

⁵ Articolo modificato dal D.L. n. 20/2023

⁶ Ai sensi dell'art. 56 cod. pen., risponde di delitto tentato chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

- “a vantaggio”, identifica il conseguimento di un risultato oggettivo e tangibile; in tal senso può attuarsi anche in forme dal contenuto diverso da quello patrimoniale ed economico, come nel caso dell’aver l’Azienda conseguito il vantaggio di essere più competitiva rispetto ai concorrenti.

Pertanto, mentre la nozione di “interesse” esprima una valutazione teleologica del reato, apprezzabile *ex ante*, e cioè al momento della commissione del fatto, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, quella di “vantaggio” risulta connotata da un carattere essenzialmente oggettivo e come tale valutabile *ex post*, sulla base degli effetti concretamente derivati alla Società dalla realizzazione dell’illecito⁷.

La condizione che il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio della Società consente di escludere la responsabilità della Società nel caso in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

2.4. L’IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DELLA SOCIETÀ’

L’impianto sanzionatorio introdotto dal Decreto mira non soltanto a colpire il patrimonio della Società, ma anche la sua operatività, vietando e/o limitando l’esercizio delle attività nel cui ambito il reato risulti commesso. In particolare l’art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- a. **pecuniarie**: applicabili in tutti i casi di illecito 231, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale della Società;
- b. **interdittive**: applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea⁸, nelle ipotesi di maggiore gravità o nell’eventualità di reiterazione di reati, secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:
 - l’interdizione dall’esercizio dell’attività nel cui ambito si sia verificato l’illecito;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione 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.

⁷ In tal senso, vedasi, Cass. Pen. sez. III, sentenza 27 gennaio 2020, n. 3157.

⁸ L’art. 13 comma 2 del decreto prevede che le sanzioni interdittive abbiano una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Le misure interdittive sono applicabili anche in sede cautelare – ossia prima della definizione del giudizio di merito a carico della Società, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità della Società stessa, ovvero pericolo di reiterazione del reato – sin dalla fase delle indagini preliminari.

Inoltre sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

- a. la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazioni e diretta ad evitare che la Società si arricchisca ingiustamente tramite la commissione del reato;
- b. la **pubblicazione** della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

2.5. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità da reato per la Società che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima del fatto-reato occorso, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello in concreto verificatosi.

Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, la Società dovrà provare:

- a. di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza del Modello da parte dei destinatari, attraverso apposito organismo di vigilanza.

Il decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazioni nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, il profilo dell'efficace attuazione del Modello richiede (art. 7 comma 3):

- 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;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La Società non sarà, quindi, assoggettata alla sanzione qualora abbia adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del Reato che siano:

- **idonee**, e cioè dirette a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- **efficaci**, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica, allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

3. IDENTITÀ E CONTESTO OPERATIVO DI EASYTECH

Fondata nel 2007, **Easytech** è nata come impresa familiare – detenuta fino al 2021 dalla famiglia Bove oggi rappresentata in CdA dal Presidente, Amministratore Delegato e General Manager dott. Fabio Bove (di seguito, CEO) - leader nel settore dell'imballaggio metallico, concentrando il proprio *core business* nella produzione industriale di chiusure metalliche e non, per imballaggi di metallo, vetro, plastica, nonché nel taglio, verniciatura e litografia di banda stagnata, alluminio e acciaio anche per conto terzi.

Dal 2013, la Società si è trasferita nello stabilimento situato nella zona industriale di Fisciano, provincia di Salerno, e occupa un sito di circa 30.000 mq.

Oggi impiega oltre un centinaio di persone ed ha specializzato la propria attività nella produzione di chiusure metalliche in banda stagnata “*Open Top*” (coperchi inferiori) e “*Easy Open*” (coperchi superiori con apertura a chiave), instaurando rapporti commerciali, oltre che in Italia, anche in molti Paesi esteri, divenendo una importante realtà imprenditoriale nel settore di riferimento.

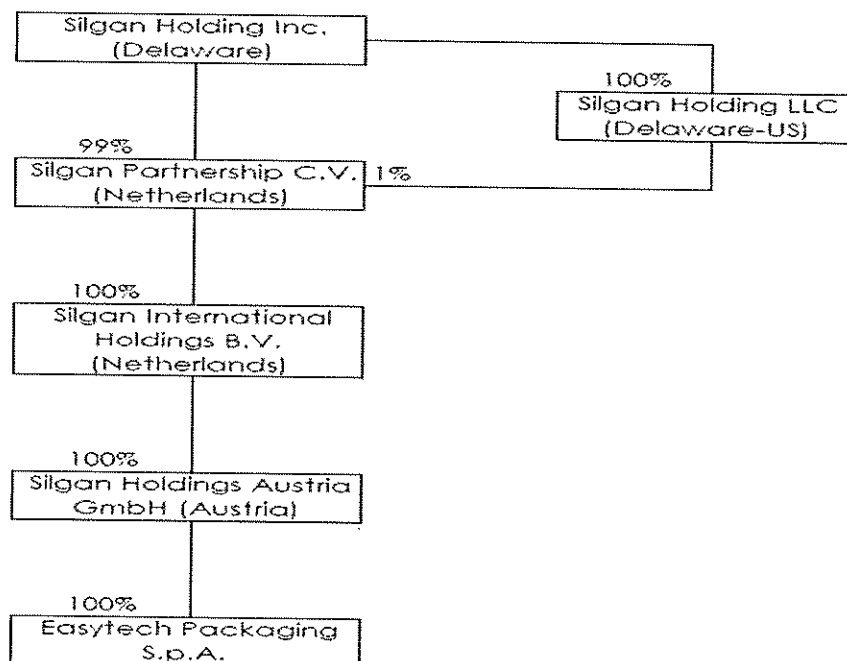
Il mercato export rappresenta il 75% del fatturato Easytech che, quindi, ha consolidato, nel corso degli anni, la sua posizione di mercato come produttore mondiale indipendente.

La *mission* aziendale orientata alla qualità e alla ricerca e sviluppo esprime metodologie industriali innovative quale, a titolo esemplificativo, il **Pull It Easy™** che migliora notevolmente il **Sistema Anti-Rotazione** facilitando l'apertura del coperchio *easy open*.

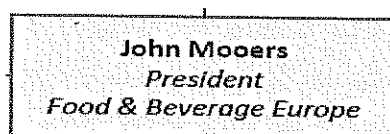
Alla luce del successo tecnico conseguito, si è deciso di estendere questa innovazione su tutta la gamma dei coperchi *easy open*.

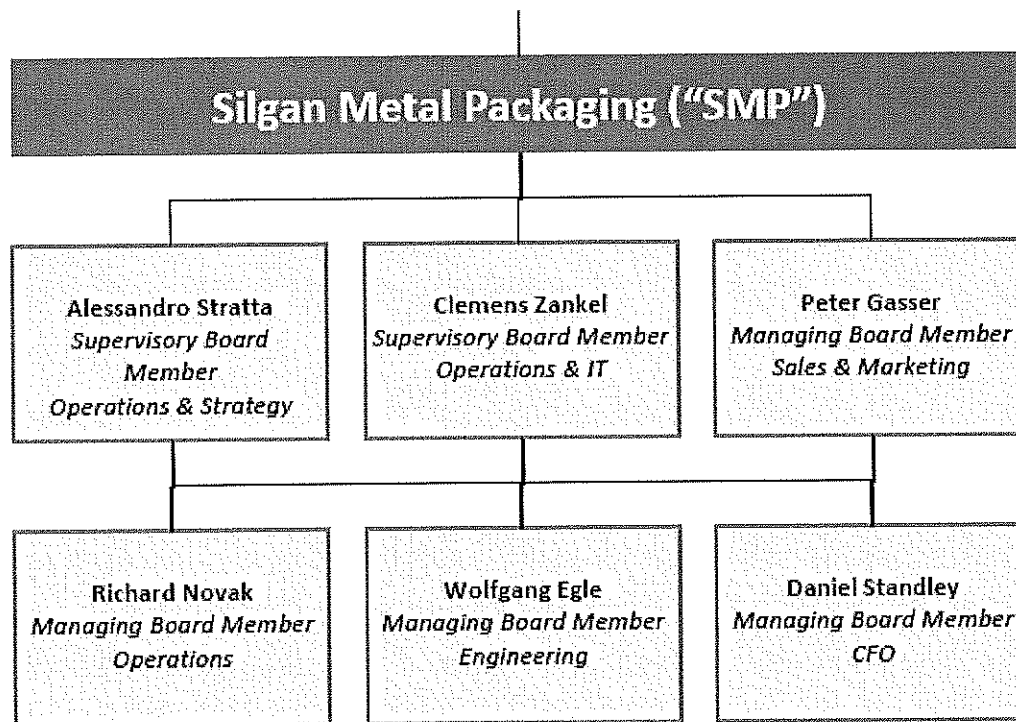
3.1. INQUADRAMENTO DI ESAYTECH NEL GRUPPO SILGAN

Nel mese di ottobre 2021, la Società è stata acquisita dal Gruppo multinazionale Silgan - divisione “Silgan Metal Packaging” - ed è detenuta al 100% dalla Silgan Holdings Austria GmbH (di seguito, SIHAT) che esercita l’attività di direzione e coordinamento nei termini di cui all’art. 2497 cod.civ. Sebbene Easytech sia sottoposta alla direzione e coordinamento della suddetta capogruppo austriaca (SIHAT), la catena delle partecipazioni di controllo del Gruppo Silgan risale fino alla *mayor* americana Silgan Holding Inc. (quotata alla Borsa di New York), secondo la seguente *detention chain*:



La divisione “Silgan Metal Packaging” (di seguito SMP) di cui Easytech fa parte, si compone di altri 13 stabilimenti sparsi in Europa e presenta il seguente assetto di *governance*:





La divisione SMP fa capo, a sua volta, alla sezione "Food & Beverage Europe", al cui Presidente riporta il board di Easytech per determinati progetti.

Le altre articolazioni SMP – Operation and Strategy, Operations & IT, Sales & Marketing ecc. – costituiscono altrettante *board division* di gruppo cui riportano i livelli sottostanti di Easytech per aree omogenee di interazione, come di seguito riportato, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) Area acquisti Easytech → Operations and Strategy SMP
- b) Area vendite Easytech → Sales and Marketing SMP
- c) Progetti tecnici Easytech → Operations/Engineering SMP
- d) Progetti IT Easytech → Head of IT Infrastructure SMP
- e) Accounting & Finance Easytech → CFO SMP
- f) Progetti di sviluppo e produzione Easytech → Technical Director SMP
- g) Qualità e R&D Easytech → Quality and Sustainability Manager SMP.

Inoltre, due membri del *managing board* SMP – precisamente Peter Gasser (Sales & Marketing) e Daniel Standley (CFO) siedono anche nel Consiglio di Amministrazione di Easytech, quali esponenti della controllante.

Da tale assetto di sinergie e reciproche cointeressenze, deriva che:

- a) il CEO Easytech (Fabio Bove) ha una funzione di raccordo con il board della capogruppo SMP
- b) la stessa Easytech è fornitrice di altre imprese del Gruppo Silgan (circa un terzo del suo fatturato è prodotto intercompany);
- c) la politica dei prezzi applicati a livello intercompany (*transfer pricing*) è attuata dal CFO del Gruppo Silgan di concerto con il CEO Easytech e viene monitorata da un consulente esterno della capogruppo austriaca.

3.2. RESPONSABILITÀ 231 NEI GRUPPI MULTINAZIONALI

L'appartenenza di Easytech ad un gruppo multinazionale è un fattore rilevante nella predisposizione del MOGC perché la dimensione "corporate" amplifica l'esposizione al rischio di commissione di determinati reati. In particolare, una società facente parte di un Gruppo può essere chiamata a rispondere per il reato commesso nell'ambito dell'attività di altra società "consorella" (controllata, controllante o collegata), se:

- una persona fisica che agisce per conto della società concorre, *ex art. 110 c.p.*, con esponenti della società consorella, nella commissione del reato presupposto;
- la società di appartenenza del soggetto concorrente nel reato, abbia ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse proprio a mezzo del reato commesso nell'ambito della società consorella ⁹.

I predetti criteri sono idonei a fondare la responsabilità dell'ente con riferimento ad un gruppo:

- in senso verticale (possibile responsabilità della *holding* e/o della/e controllata/e);
- in senso orizzontale (responsabilità di una società per reati commessi nell'ambito di una società «consorella»).

Pertanto, essendo Easytech sottoposta all'attività di direzione e coordinamento *ex art. 2497 c.c.* della controllante SMP, ciò implica che:

1. la responsabilità della capogruppo o delle controllate non può discendere dalla presunzione di coincidenza dell'interesse di gruppo con quello della singola società controllata, ma è necessario verificare in concreto la sussistenza di un interesse o di un vantaggio della singola società del Gruppo alla commissione del reato;
2. la mera appartenenza ad un gruppo non implica che le scelte di una società perseguano l'interesse dell'intero gruppo, o di altre società (collegate o controllate);

⁹ Cfr. *ex multis*, Cass. pen., sez. V, n. 24583 del 20.6.2011.

3. pertanto, nessuna società del Gruppo riveste una posizione di garanzia *ex art. 40 c.p.* e quindi non ha un obbligo giuridico di impedire la commissione di reati nell'ambito delle altre società collegate e/o controllate, tale da configurare una responsabilità di tipo penale omissivo.

Tuttavia, tanto la *holding* quanto le controllate, possono essere ritenute responsabili anche se il reato presupposto è stato commesso nell'ambito di altre società del gruppo, se:

- il soggetto che agisce per conto della *holding* o della controllata concorre con colui che commette il reato per conto di altra società del gruppo;
- può ritenersi che la *holding* o la controllata abbiano ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse proprio a mezzo del reato commesso nell'ambito dell'attività svolta da altra *legal entity* del gruppo¹⁰.

Ne deriva che a livello infragruppo, Easytech, nell'ambito dei rapporti con la controllante SMP e le altre società consociate – incluse le società del Gruppo Silgan che appartengano ad ordinamenti nazionali diversi da quello italiano - non esercita alcun abuso di posizione che possa determinare ingerenze di fatto nella gestione sociale delle altre *legal entities*, ed è sottoposta al coordinamento della politica economica e delle linee essenziali dell'attività del gruppo, esercitato nei termini di cui all'art. 2497 cod. civ., dalla capogruppo SMP.

3.3. REGOLE DI BUSINESS CONDUCT DI GRUPPO

A presidio della *compliance* di buon governo societario del Gruppo, la controllante SIHAT - socio unico di Easytech - ha implementato un set di regole deontologiche *intercompany* che permea l'organizzazione societaria di ciascuna *legal entity* rientrante nell'area di consolidamento, costituito dai seguenti *asset* regolatori :

- a) ***Code of Business Conduct*** che impegna anche i soggetti apicali di entità controllate da SMP;
- b) ***Kartellrecht Merkblatt*** che impegna le controllate al rispetto della normativa antitrust di settore;
- c) ***SMP Internal control rules*** che dettano le linee guida di controllo interno sui vari processi operativi;
- d) ***Whistleblowing*** che sensibilizza le entità del Gruppo ad istituire appositi canali per la segnalazione di illeciti.

Tale regolazione di principio, sancita a livello *corporate*, trova ora specifica espressione e pratica attuazione nel MOGC adottato da Easytech.

¹⁰ Cfr. Cass. pen., sez. II, n. 52316 del 27.9.2016.

4. SISTEMA DI GOVERNANCE DI EASYTECH

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (CdA) composto da 3 membri nominati dall'Assemblea ordinaria del socio unico. Tutti i componenti del CdA sono nominati per la durata di tre esercizi e sono rinnovabili. L'esercizio coevo all'adozione del presente Modello ha avuto inizio il 28/06/2021.

Il CdA nomina il Presidente e l'Amministratore Delegato, nonché eventuali procuratori, determinandone la durata, il contenuto e i limiti dei poteri delegati.

All'Amministratore Delegato (AD) compete la gestione ordinaria e straordinaria della Società e spetta il compito di proporre le linee strategiche di sviluppo della Società e recepire nel rispetto dell'autonomia societaria di Easytech le direttive di indirizzo e coordinamento fissate dalla capogruppo. Egli può conseguentemente intraprendere qualsiasi azione che ritenga opportuna al fine del perseguimento dell'oggetto sociale della Società, a eccezione delle materie che, secondo la Legge o lo Statuto vigente, sono espressamente attribuite alla competenza esclusiva del CdA e/o dell'Assemblea del Socio Unico.

I poteri conferiti all'AD sono bilanciati, in alcuni ambiti e per determinate soglie di spesa, dall'obbligo di richiedere la firma congiunta di altro consigliere di amministrazione.

La funzione di revisione legale è esercitata dal Collegio Sindacale, costituito da tre membri, tutti iscritti al Registro dei Revisori Legali, a cui è affidata anche l'attività di controllo contabile.

4.1. ORGANIGRAMMA E SISTEMA ORGANIZZATIVO

In base all'attuale organigramma (riportato in All.to 1 alla presente sezione del Modello), sono state individuate – e mappate nella fase di risk assessment che ha preceduto la stesura del presente Modello – le principali funzioni aziendali, ciascuna dotata di specifici poteri di controllo e presidiata da un manager o addetto le cui mansioni e macro-responsabilità sono formalizzate in apposito mansionario aziendale:

- a) **General Manager/CEO**, cui riportano gerarchicamente le funzioni aziendali di seguito indicate.
- b) **Operation Manager**, cui riportano, in linea gerarchica – funzionale:
 - ✓ Quality Assurance Manager - Process & Quality Control Manager – Shift Quality Process
 - ✓ R&D/Suppliers QC
 - ✓ Maintenance & Production Manager¹¹ – Technical Office Employee – Industrial Automation Manager - Spare Parts Dept- Production Report & TLC Supervisor- Workshop- Maintenance Central Shift
 - ✓ RSPP- Safety & Internal Services

¹¹ Alla data di redazione della presente versione aggiornata del MOG, detto ruolo è ricoperto ad interim dall' Operation Manager.

- ✓ Responsabili di reparti di produzione Shell/Ot, Easy Open, Post Repair
- ✓ Production
- ✓ Production Forklift
- c) **Planning Manager** cui riporta in linea gerarchica – funzionale:
 - ✓ Production Planning
- d) **Sales Manager** cui riportano in linea gerarchica – funzionale:
 - ✓ Sales Assistant and Customer Service
- e) **Finance and Purchasing Manager** cui riportano in linea gerarchica – funzionale:
 - ✓ Purchasing Dpt.
 - ✓ Accounting Dpt.
 - ✓ Management Control
- f) **Logistic Manager** cui riportano in linea gerarchica – funzionale:
 - ✓ IRA/Loading
- g) **HR Manager**

Dalla mappatura delle suddette funzioni, è emerso che la cd. “catena di comando” presente in Easytech è del tipo “breve”, nel senso che la formazione della volontà aziendale, rilevante all’esterno, si fonda su un circuito interno caratterizzato da un numero ridotto di passaggi, gestiti da professionalità di alto profilo.

Vi è un ulteriore motivo di una scelta siffatta: estendere la responsabilità ad un numero elevato di dipendenti e/o collaboratori avrebbe come comprensibile effetto di elevare la soglia di “timore” dell’attività di ciascuno, abbassando contemporaneamente il sentimento di fidelizzazione, tipico di strutture delle dimensioni di Easytech.

Di tal che sarebbe in parte compromesso lo slancio unitario che oggi anima e caratterizza l’agire della società.

Con l’adozione del MOGC, l’azienda persegue due finalità strettamente connesse:

- a) separare la propria responsabilità in caso di commissione o di tentativo di commissione di uno dei reati presupposti da parte di uno dei soggetti che la dirige o che da essa dipende o che con essa collabora;
 - b) evitare con la massima determinazione possibile la commissione o il tentativo dei medesimi reati.
- A tale ultimo riguardo, non vi è dubbio che la natura degli stessi (corruttivi, concussivi, appropriativi, distrattivi) richieda un elevato grado di autonomia funzionale da parte dell’autore, in termini di influenza esercitata in sede del processo di formazione della volontà aziendale rilevante all’esterno.

La scelta organizzativa operata da Easytech è in armonia, dunque, con la sua dimensione imprenditoriale, con il quadro delle competenze professionali presenti al suo interno, con l'intento di coniugare il suo dinamismo con il massimo possibile di legalità della sua azione.

4.2. SISTEMA DI POTERI E RESPONSABILITÀ INTERNO ALL'AZIENDA

La catena di comando, unitamente alla distribuzione dei poteri interni e di rappresentanza verso l'esterno, delineate dall'organigramma, appare in sintonia con quanto definito dalle pratiche di legge e da una corretta gestione aziendale.

In sede di *risk assessment* preordinato alla predisposizione del presente Modello, si è potuto rilevare come la distribuzione delle responsabilità dislocate ai vari livelli funzionali dell'organigramma, risulta caratterizzata dal principio di assegnazione delle responsabilità al personale avente le adeguate competenze.

La distribuzione dei poteri e delle responsabilità assicura un adeguato controllo risultando coerente con la dimensione della Società e dei suoi processi operativi grazie anche all'applicazione del principio della separazione dei compiti (c.d. *segregation of duties*), in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

4.3. DELEGHE E PROCURE

Al fine di realizzare efficacemente il suddetto principio di separazione dei compiti, si rende opportuno che il vertice aziendale deleghi formalmente alcune attività ed i relativi poteri di intervento, mantenendo compiti di controllo, più o meno incisivi e ampi, in relazione alla materia delegata ed alla qualifica/livello dei delegati.

Per “**delega**” si intende lo strumento organizzativo aziendale che serve ad attribuire a un soggetto diverso dal destinatario istituzionale di una determinata posizione di garanzia, gli obblighi e le responsabilità dalla norma individuate come spettanti originariamente al delegante.

I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati, con valenza di portata generale, dal nuovo Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (art. 16 D. Lgs. 81/2008), secondo i quali:

- a) la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

- d) il delegato deve essere provvisto dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- f) alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per “**procura**” si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui un soggetto (detto rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse a un altro soggetto (detto rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- a) **le procure generali** – preordinate alla cura di tutti gli affari dell'ente rappresentato (o a una categoria di affari) - vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda;
- b) **le procure speciali** – che riguardano il compimento di specifici atti - descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa.

Poiché i principi del Decreto 231 prevedono anche un sistema di deleghe e procure – con relativi poteri di firma – atti a garantire una gestione del sistema aziendale efficiente e, nel contempo, affidabile e idoneo a garantire la trasparenza dei processi decisionali, anche nei confronti dei terzi, il *risk assessment* preordinato al Modello è stato integrato con una matrice di proposta di conferimento di deleghe e procure in cui viene data evidenza delle funzioni assegnatarie e delle attribuzioni da trasferire, da sottoporre a vaglio del CdA.

4.4. ARMONIZZAZIONE DEL MOGC CON ALTRI MODELLI DI GESTIONE ADOTTATI DA EASYTECH

L'acquisizione della Certificazione di Qualità conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 9001:2015 testimonia la volontà di Easytech di dotarsi di un Sistema di Gestione della Qualità, nonché delle relative procedure corrispondenti alla norma e atte a uniformare le attività aziendali a *standard* di eccellenza universalmente riconosciuti.

La società dispone dunque di un modello di *governance* e gestione della qualità imperniato sulle funzioni di *Quality Assurance* e *Process & Quality Control* che interagiscono tra loro presidiando, l'una, il sistema di qualità aziendale in conformità alla normativa ISO 9001, l'altra, il controllo qualità dei processi di produzione, entrambe con il supporto di altra funzione – *R&D and Suppliers QC* – che si occupa principalmente del controllo qualità sui fornitori.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, le funzioni coinvolte nel sistema di governo della qualità si occupano di:

- analisi organizzative finalizzate a verificare la rispondenza dei prodotti, dei processi e delle materie prime alle varie normative tecnico-settoriali ricomprese negli ambiti certificati;
- sospensioni interne e relativi audit
- gestione dei reclami dai clienti
- reclami ai fornitori
- rapporti con l'Ente di Certificazione¹².

Uno dei principi ispiratori nella costruzione del presente Modello consiste nell'ottimizzare quanto desumibile dall'assetto organizzativo aziendale, non solo in termini di struttura, ruoli e mansioni del Personale, ma anche in termini di recepimento delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e operanti all'interno dell'organizzazione. La logica sottostante è quella di evitare ridondanze e sovrastrutture atte a creare diseconomie che rischierebbero di appesantire le attività di gestione e controllo del Modello, sino a vanificarne potenzialmente le fondamentali finalità previste dalla norma. Questa scelta strategica appare idonea ad assicurare il corretto funzionamento del Modello nel tempo, in quanto consente di integrarne le prescrizioni ed i protocolli di gestione delle attività sensibili, nel flusso dei processi aziendali correnti.

Pertanto, poiché all'interno di Easytech preesiste e viene implementato continuamente un sistema di garanzia della Qualità – documentato in apposito Manuale - che ha il pregio di sfruttare le sinergie nelle attività di rilevazione dei rischi, di *gap analysis*, di implementazione dei correttivi, nonché di monitoraggio e controllo per tutti i profili di conformità delle attività aziendali al sistema ISO 9001, il presente MOGC recepisce e tiene conto del vigente sistema di Qualità, in modo da renderlo idoneo a valere, nelle sue *best practices* e procedure di gestione dei rischi, anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle fattispecie di attività sensibili.

Seguendo questa metodologia di apprezzamento dell'esistente, il Modello, ferma restando la sua funzione peculiare descritta ai paragrafi precedenti, mira ad inserirsi armonicamente nel più generale processo aziendale di conformità ad un sistema di gestione integrato che tenga conto anche del rischio penale d'impresa.

Infatti, tra gli aspetti che costituiscono valore aggiunto ricavabile dall'attuazione concreta del MOGC in Azienda, non va trascurata la possibilità di costruire, attraverso la sinergia tra Modello 231 ed altri sistemi di gestione, un vero e proprio sistema di «governance aziendale»: il vantaggio deriva dal fatto

¹² Alla data di stesura del presente elaborato, Easytech dispone di un *Management System Certificate* conforme allo standard ISO 9001:2015 validato dall'ente di certificazione DNV-GL per i seguenti ambiti: sviluppo e produzione di coperchi a stappo facilitato (E.O.E.) per imballaggi metallici del settore alimentare; servizi di verniciatura su banda stagnata e banda non stagnata (T.F.S.); servizi di taglio *coil*.

che il MOGC è un sistema di controllo interno che può essere esteso anche agli aspetti operativi seguiti da altri sistemi (qualità, sicurezza, ambiente). L'integrazione si basa sui seguenti aspetti:

- redazione unificata dei documenti che illustrano le strategie e gli obiettivi di controllo;
- formalizzazione del sistema di applicazione delle deleghe;
- sviluppo unificato dei documenti di pianificazione dei rischi;
- individuazione di istruzioni integrate per lo svolgimento delle mansioni;
- processi coordinati di monitoraggio e reporting.

Per questa ragione, Easytech, con l'adozione del presente MOGC, si propone, come obiettivo di medio periodo, l'armonizzazione della *compliance* 231 con il Sistema ISO 9001:2015 già consolidato e gli eventuali altri sistemi certificati che la Società intendesse, in futuro, implementare nell'ambito della propria organizzazione aziendale.

4.5. ARMONIZZAZIONE DEL MOGC CON IL CODICE ETICO

Il Modello 231 viene a dare attuazione concreta e puntuale, nell'ambito dell'organizzazione aziendale della Società, ai precetti sanciti nel **Codice Etico** – che esprime la “Carta dei valori” della Società e preesiste al Modello – dove è stata riversata l'impostazione etica generale cui Easytech impronta il concreto svolgimento delle attività aziendali.

Per questo il presente MOGC viene redatto in stretto collegamento con i principi di ordine valoriale, le regole e i protocolli comportamentali di base, già consolidati, mediante la condivisione del Codice Etico, nei rapporti tra la Società ed i propri interlocutori (c.d. stakeholders) a condizione di reciprocità, al fine di creare un corpus normativo interno coerente, efficace e orientato all'etica e all'auto-responsabilità di tutti i livelli aziendali.

Ne deriva che le regole di comportamento contenute nel MOGC si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando i due documenti finalità e portata diverse. Infatti, il MOGC costituisce uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei reati.

Il Codice Etico è stato adottato autonomamente dal MOGC con lo scopo di esprimere i principi di deontologia che Easytech riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari e del proprio personale dipendente attribuendo agli stessi efficacia cogente pari a quella del MOGC, sulla base dell'impianto sanzionatorio introdotto dal Sistema Disciplinare annesso al presente Modello.

Il Codice Etico si applica, quindi, all'intero organigramma aziendale ed ai portatori di interesse con i quali Easytech interagisce (parti correlate, collaboratori esterni, fornitori, clienti, consulenti), fatta salva l'applicazione delle norme inderogabili di legge.

I principi ed i valori che informano il Codice Etico e il MOGC, nonché le regole comportamentali nelle quali l'uno e l'altro si traducono, sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita dell'impresa ed in ogni contesto nel quale la Società è chiamata ad operare.

5. ITER DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO EASYTECH E SUO AMBITO APPLICATIVO

Il presente Modello scaturisce da una mappatura completa dell'ambiente di controllo interno costituito dalle articolazioni aziendali che sono state fatte oggetto di specifica mappatura volta a individuare le fattispecie di attività sensibili al rischio reati.

5.1. LA FASE DI RISK ASSESSMENT

Il lavoro di *risk assessment* – formalizzato in separato documento che costituisce parte integrante del Modello - è stato condotto ed aggiornato, nel rispetto della seguente metodologia operativa:

- intervista diretta al/i referente/i aziendale/i delle strutture organizzative considerate;
- esame della documentazione aziendale acquisita;
- evidenza dei possibili incroci tra l'area di riferimento e le varie ipotesi di reato richiamate dal decreto 231, con la descrizione delle modalità di attuazione dei reati che potrebbero implicare una responsabilità della Società da reato e delle specifiche attività esposte a tale rischio (c.d. attività sensibili);
- stesura delle schede tecniche di *risk management* ed attribuzione del livello di rischio alla struttura organizzativa esaminata, sulla base dei seguenti parametri standard di adeguatezza del sistema di controllo interno:
 - **Autoregolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili (procedure formalizzate, prassi di lavoro e controlli esistenti);
 - **Tracciabilità:** verificabilità, *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali, del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili;
 - **Segregazione di ruoli e funzioni:** suddivisione delle attività e dei relativi privilegi per i vari processi aziendali, tra più utenti, al fine di ottenere la contrapposizione di ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla l'attività;
 - **Sistema deleghe e procure:** coerenza tra i poteri autorizzativi e di firma eventualmente conferiti e le responsabilità organizzative e gestionali assegnate ad ogni funzione/direzione.
 - **Rapporti con la Pubblica Amministrazione.**

- Condivisione della mappatura delle aree e dei processi sensibili con i referenti aziendali intervistati;
- Condivisione delle priorità identificate rispetto ai gap rilevati e pianificazione delle azioni correttive.

5.2 LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA ALLA BASE DEL MOGC EASYTECH

Il Decreto (art. 6 comma 3) dispone che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati dalle Società, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia.

In conformità al disposto normativo, il presente Modello viene redatto alla luce delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 definite e periodicamente aggiornate da Confindustria - a seguito del procedimento di controllo ministeriale attivato dalla predetta Associazione di Categoria, di concerto con il Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6 comma 3 del Decreto 231 in comb. disp. con gli artt. 5 e ss. D.M. 26 giugno 2003 n. 201, allo scopo di fornire alle imprese indicazioni ufficiali di settore per l'adozione e per l'attuazione dei rispettivi modelli di organizzazione, gestione e controllo finalizzati alla prevenzione dei reati dai quali discende la responsabilità amministrativa degli enti.

Pertanto, le Linee-Guida Confindustria – nella più recente versione aggiornata al mese di giugno 2021¹³ - costituiscono i principi ispiratori di riferimento ai quali la Società conforma, in prima battuta, il proprio MOGC.

È inteso che la Società rimane unica responsabile in merito alle modalità di implementazione delle suddette Linee-Guida nel proprio contesto organizzativo e, dunque, in merito alla concreta attuazione del proprio MOGC in conformità alle suddette Linee Guida espresse dalla primaria confederazione nazionale di industrie ed imprese.

5.3. OBIETTIVI AZIENDALI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO 231

Lo scopo del Modello 231 è quello di predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure, regole e controlli, da svolgersi sia in via preventiva (*ex ante*) che successiva (*ex post*), al fine di ridurre e prevenire in maniera considerevole il rischio di commissione delle diverse tipologie di reati considerati dal Decreto 231, come rilevati nella fase di *risk assessment*.

In particolare, mediante l'individuazione e la relativa proceduralizzazione delle fattispecie di attività sensibili, costituite dalle attività maggiormente a rischio di reato, il MOGC si pone come obiettivi di:

¹³ Il testo vigente delle Linee Guida Confindustria è reperibile *on line* sul sito web istituzionale al seguente link https://www.confindustria.it/wcm/connect/68e8ada9-cbfa-4cad-97db-82ba3cc3e963/Position+Paper_linee+guida+modelli+organizzazione_giugno2021_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-68e8ada9-cbfa-4cad-97db-82ba3cc3e963-nFyjPuZ

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Easytech nelle attività a rischio di reato, la piena consapevolezza di poter esporre sé stessi e/o la Società, in caso di violazione delle norme contenute nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano sia penale (per le persone fisiche) che amministrativo (per la società);
- evidenziare che i comportamenti illeciti sono fortemente condannati da Easytech, in quanto questi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio, non sono conformi non solo alle disposizioni di legge, ma anche ai principi etico-sociali a cui la Società si ispira nell'espletamento delle proprie funzioni;
- informare tutti i Destinatari che tali comportamenti sono suscettibili di essere sanzionati sul piano disciplinare, a prescindere dal fatto che sfocino o meno in condotte di rilevanza penale;
- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio costante delle fattispecie di Attività Sensibili, di reagire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati.

Principi ispiratori del Modello sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i Destinatari delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'efficace e corretto funzionamento del MOGC, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 (controllo *ex ante*);
- l'attività di verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- il controllo delle operazioni disimpegnate nell'ambito delle fattispecie di attività sensibili (ogni operazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua);
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo), evitando un'eccessiva burocratizzazione e onerosità di elaborazione e funzionamento;
- la coerenza tra i poteri autorizzativi o gestori attribuiti anche a mezzo di procura speciale e le responsabilità assegnate.

5.4. PROTOCOLLI DI GESTIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI

Il Decreto 231 richiede che il MOGC, per poter funzionare ed essere effettivo, deve *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”*.

L'istanza di prevenzione dei reati, che trova nella presente Parte Generale del Modello la fisionomia degli istituti deputati a governarla e nei documenti di Parte Speciale la descrizione dei processi

sensibili e dei principi di controllo da adottare, si specifica con il ricorso a disposizioni “cautelari” che traducono in puntuali prescrizioni operative quel dovere organizzativo dei processi a rischio che grava sulla Società.

Queste cautele si risolvono nella individuazione di modalità di condotta idonee a disinnescare o ridurre al minimo un rischio ben determinato, attraverso un processo che coinvolge una pluralità di soggetti e di funzioni chiamati ad assumere decisioni sequenziali, assicurando così la segregazione di ruoli tra funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo del processo.

L’osservanza e l’effettività dei protocolli è oggetto di monitoraggio costante da parte dell’Organismo di Vigilanza, che ha facoltà di proporre al CdA aggiornamenti e modifiche organizzativo-procedurali finalizzate ad assicurare adeguato presidio dei rischi per eventuali non conformità dei comportamenti e delle prassi rilevate nella fase di *audit* e controllo.

5.5 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dal personale dipendente, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

La Società riconosce come propri soggetti “apicali”:

- i membri del CdA
- i membri del Collegio Sindacale, limitatamente alla prevenzione dei reati c.d. societari
- i membri dell’Organismo di Vigilanza
- l’Amministratore Delegato
- il personale inquadrato con la qualifica di Dirigente;
- i procuratori speciali eventualmente investiti di specifiche deleghe di funzioni.

La Società riconosce come propri soggetti “sottoposti” alla direzione o vigilanza degli apicali:

1. il personale dipendente, con esclusione dei dirigenti;
2. gli stagisti, i collaboratori occasionali o prestatori d’opera che svolgono, direttamente o indirettamente, attività o prestazioni connesse alle attività aziendali (consulenti, professionisti esterni).

Altra categoria peculiare di destinatari del Modello - distinta ed eterogenea rispetto agli “apicali” e ai “sottoposti” – è costituita dai fornitori di beni e servizi (ad es. fornitori, trasportatori, ecc.), nei limiti in cui instaurino rapporti contrattuali (commerciali e di service) con la Società.

I destinatari da ultimo citati sono tenuti, in via generale, al rispetto delle prescrizioni dettate dal Modello 231, nei limiti in cui ad essi si estendano le regole e i principi di controllo contenuti nei Protocolli di gestione delle attività sensibili enucleati nella Parte Speciale del Modello.

Infatti, anche soggetti esterni alla società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali [art.5, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001], possono fare ricondurre la responsabilità amministrativa all'Azienda.

A tutti i destinatari è fatto esplicito divieto di tenere qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dal MOGC e dal Codice Etico che ne costituisce parte integrante, anche se realizzato nell'interesse di Easytech o al fine di recarle un vantaggio.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Contestualmente all'adozione del presente Modello, Easytech costituisce il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito denominato anche "OdV"), quale organismo indipendente, che assume i compiti previsti dalla normativa (art. 6, comma 1, lett. b, del Decreto).

6.1. COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO E SUE CARATTERISTICHE INTRINSECHE

L'art.6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per vedere riconosciuta l'esimente della responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo della Società, dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo", il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento.**

L'Organismo di Vigilanza della Società è caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

L'autonomia richiesta dalla norma presuppone: a) che l'OdV non sia composto da soggetti appartenenti all'organo sociale di gestione (CdA) in modo tale da consentire l'esercizio dei propri poteri senza interferenze o limitazioni da parte di altri organi o funzioni dell'ente, ivi compreso l'organo gestorio che è uno dei soggetti controllati dall'organismo di vigilanza. Ed infatti va a questo proposito affermato che l'organismo di vigilanza, a seguito della nomina da parte dell'organo gestorio, esercita i poteri di iniziativa e controllo sull'applicazione e l'osservanza del Modello anche nei confronti dello stesso organo; b) che l'organismo venga dotato di autonome risorse finanziarie da impegnare per l'esercizio delle proprie funzioni (ad es. per la richiesta di consulenze esterne per audit su processi specifici). Pertanto, viene attribuito all'OdV – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza annuale – un budget di spesa adeguato per lo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale

di riferimento. Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'Organismo andranno per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo. All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

L'indipendenza dell'OdV richiede l'assenza di coinvolgimento dell'organo di controllo in compiti operativi tali da rendere i membri dell'Organismo partecipi di decisioni e attività che potrebbero condizionarne l'obiettività di giudizio in sede di monitoraggio e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, come nel caso in cui vi fosse sovrapposizione tra la figura del controllore e quella del controllato: per questo motivo, i compiti dell'Organismo di vigilanza esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV.

La Società ha optato per un Organismo di vigilanza a composizione collegiale mista – costituito sia da componenti interni che esterni, prevedendo che il Presidente dell'OdV sia un professionista esterno con consolidata esperienza sul D.Lgs. 231/01.

Poiché all'OdV vi partecipano anche soggetti interni alla compagine aziendale e, pertanto, da questi ultimi non potrà pretendersi un'assoluta indipendenza, dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

Il requisito della professionalità va inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di controllo assegnate all'Organismo. In tal senso, la scelta dei componenti dell'OdV si è basata sulla verifica del possesso e l'effettivo esercizio di specifiche competenze professionali "integrate" tra i vari membri (esterni ed interni) in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero nella conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati", il tutto in conformità a quanto raccomandato dalle *best practices* in materia.

Infine, per continuità di azione, si intende la capacità costante dell'OdV di monitorare nel tempo il rispetto del Modello Organizzativo adottato, in modo da garantirne l'idoneità a prevenire i reati e l'efficace attuazione.

6.2. REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV

Non possono essere nominati alla carica di OdV e, se già nominati, decadono automaticamente:

- a) coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b) coloro che sono indagati o imputati per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;

- c) coloro che siano stati condannati per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;
- d) coloro che sono imputati o sono stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- e) coloro che siano incorsi in una delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al presente Modello;
- f) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, nonché gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate e/o collegate, partecipate e/o partecipanti.

6.3. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. Nella medesima delibera di nomina, il Consiglio di Amministrazione designa il Presidente dell'OdV, stabilisce il compenso spettante al Presidente ed ai singoli membri e determina la dotazione finanziaria assegnata annualmente come budget dell'OdV.

La necessità di disporre di un budget adeguato rientra, peraltro, nell'ottica di garantire e rendere concreta l'autonomia finanziaria dell'Organismo e deriva dall'attribuzione allo stesso dei "poteri di iniziativa e di controllo" di cui all'art 6, comma 1, lett. b) del Decreto.

È difficile, infatti ipotizzare una reale attuazione di un potere di controllo senza la possibilità di "attivazione", da parte dell'Organismo, di un autonomo utilizzo di una dotazione economica stanziata per le sue attività.

6.4. DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un anno dalla delibera di nomina, salvo il caso di revoca o dimissioni volontarie; i suoi membri sono rieleggibili e rimangono comunque in carica fino alla formale designazione dei successori.

6.5. REVOCA O DIMISSIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato per i seguenti motivi:

- ✓ insorgenza sopravvenuta di uno dei requisiti di incompatibilità di cui al precedente paragrafo 6.2;
- ✓ gravi e accertati motivi che ne vanifichino l'indipendenza o comunque ledano il rapporto fiduciario con la Società, posto a fondamento dell'incarico;

✓ omessa e/o insufficiente vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione e deve avvenire all'unanimità dei consensi degli amministratori presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione, nella stessa riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, provvede alla sua sostituzione.

In caso di dimissioni di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

I componenti dimissionari rimangono in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo componente.

6.6. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte degli amministratori, del management, dei Dipendenti, dei consulenti, dei Partner e degli operatori commerciali, contraenti della Società;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare la Società da possibili comportamenti illeciti;
- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o delle condizioni aziendali;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

Su un piano operativo, le attività che l'OdV è chiamato a compiere sono:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni dell'attività della Società al fine di aggiornare la mappatura delle fattispecie di attività sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società nell'ambito delle attività sensibili, come definite nelle singole sezioni della "Parte Speciale" del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e collaborare alla predisposizione ed integrazione della "normativa" interna (Codice Etico, istruzioni operative, procedure interne, circolari ecc.);

- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che i protocolli di gestione delle fattispecie di attività sensibili previsti nell'ambito della Parte Speciale per le diverse tipologie di reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento dei protocolli stessi;
- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni della Società per le attività di indagine, analisi e controllo.

Durante la propria attività, l'OdV, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

6.7. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE

L'OdV mantiene una linea di reporting annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale:

- il piano di attività relativo all'esercizio del loro mandato, per una presa d'atto;
- il rapporto consuntivo sull'attività esercitata anno per anno, motivando gli scostamenti dal piano di attività. Il reporting ha per oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare al CdA, con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello Organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

Gli incontri con gli organi aziendali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

Il Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di partecipare alle riunioni degli altri organi collegiali, previa specifica richiesta formulata dal CdA o dal collegio sindacale.

Il Collegio Sindacale è interlocutore istituzionale dell'OdV, nel caso in cui siano riscontrati rilievi critici e fatti anomali che coinvolgano singoli Amministratori o il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

6.8. REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste provenienti dall'OdV secondo la matrice di flussi informativi periodici che sarà predisposta dal medesimo organismo, ovvero immediatamente al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo, identificate dal medesimo organismo con proprie determinazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere altresì informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- ✓ 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 di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- ✓ i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice Etico e del Modello 231, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ✓ notizie relative a cambiamenti organizzativi (modifiche organigramma, creazione nuove unità/dipartimenti aziendali, designazioni/subentri in ruoli e funzioni di livello apicale ecc.) o modifiche statutarie;
- ✓ aggiornamenti del sistema deleghe e procure e/o modifiche nell'assetto di poteri interno al CdA;
- ✓ altri flussi informativi specificati nell'ambito della Parte Speciale del presente Modello.

Altre tipologie di flussi potranno essere individuate direttamente dall'OdV e formalizzate sia nella **Parte Speciale del Modello** che in una specifica **procedura "Flussi all'Organismo di Vigilanza"**, che costituirà parte integrante del presente Modello.

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate anche tramite l'indirizzo e-mail:

odveasytechpackaging@outlook.it

7. SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING): PRINCIPI GENERALI

I destinatari del Modello che vengano a conoscenza di eventuali situazioni di rischio di commissione di reati nel contesto aziendale o comunque di condotte che si pongano in contrasto con le prescrizioni del Modello poste in essere da altri destinatari, hanno l'obbligo di segnalarle tempestivamente all'organismo di vigilanza di cui al precedente § 6 e ss.

Infatti, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con la Società nel garantire effettività e cogenza al Modello, rendendo note, senza ritardo, situazioni di rischio (possibilmente prima che sfocino in illeciti penalmente rilevanti) od anche di illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

A tal fine, la Società, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, adotta un proprio protocollo di gestione delle segnalazioni "protette" (c.d. **procedura gestione delle segnalazioni**, pubblicata sul sito aziendale www.easytechpackaging.com/whistleblowing e parte integrante del presente Modello, a cui si rinvia per il dettaglio), autonomo e distinto rispetto a quello di gestione dei flussi informativi periodici all' OdV richiesti alle funzioni aziendali, anche per dare specifica attuazione all'apposita direttiva sul whistleblowing impartita dalla Capogruppo¹⁴.

Tale sistema - c.d. "whistleblowing"¹⁵ - da un lato contribuisce ad individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni. Al contempo, la società adotta uno specifico sistema disciplinare mirato alla tutela a) della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e b) della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

Per inviare o trasmettere segnalazioni Easytech Packaging s.p.a. mette a disposizione la seguente piattaforma, cliccando il **link: <https://easytech.integrityline.com>**. Le segnalazioni possono essere

¹⁴ Cfr. supra, §3.3 pag. 12 del presente documento.

¹⁵ Il termine, di derivazione anglosassone (trad. "soffiata"), indica, nei sistemi di controllo interno, uno strumento mediante il quale i soggetti appartenenti ad una determinata organizzazione (pubblica o privata) segnalano a specifici individui od organismi interni all'organizzazione stessa una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri membri dell'organizzazione.

anche inviate a mezzo posta compilando il modulo allegato alla procedura ed inviandolo all'attenzione del presidente dell'Odv .

7.1. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

L'organismo di vigilanza e gli altri soggetti/organi coinvolti nell'eventuale istruttoria conseguente alla segnalazione hanno l'obbligo, sanzionato dall'apposito sistema disciplinare allegato al presente Modello, di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (*in primis*, i nominativi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici. In conformità ai principi di riferimento del Modello, l'autore della segnalazione non può subire alcun pregiudizio, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata.

In particolare, la Società ha l'obbligo di proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva conseguente alla segnalazione, quali ad esempio il demansionamento, il *mobbing* e il licenziamento.

Viceversa, sarà compito della Società attivare le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità di sanzioni disciplinari a carico del segnalante che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Allo stesso modo, la Società ha l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalati, salvi gli obblighi di legge, nonché di sanzionare chiunque violi le misure poste a tutela della riservatezza del segnalante o del segnalato durante la fase di accertamento delle responsabilità. A tali fini, il sistema disciplinare allegato al presente Modello prevede una sezione dedicata specificamente alle sanzioni apprestate dalla Società a carico dei trasgressori del sistema di segnalazione di cui al presente Modello, cui si rinvia per la descrizione delle varie ipotesi di violazione formalizzate in quella sede.

8. FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO 231

Formazione e comunicazione sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto per il funzionamento effettivo del Modello 231.

Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello 231, tali documenti sono resi disponibili a tutti i Destinatari, attraverso modalità differenti di comunicazione (intranet aziendale, sito web, ecc.).

Pertanto, il presente MOGC necessita di una fase di condivisione attraverso l'organizzazione di un piano di:

- ✓ comunicazione interna sui contenuti del Modello 231 e delle ragioni della sua adozione, in modo tale da non consentire ad alcuno di giustificare eventuali violazioni del MOGC, inclusa la commissione di taluno dei reati presupposto, adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali o l'errore nelle loro valutazioni;
- ✓ formazione del personale aziendale (in particolare quello operante nelle aree a rischio), allo scopo di illustrare le regole cautelari, i presidi di controllo introdotti e la loro portata concreta in fase di aggiornamento del Modello.

8.1 ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

All'esito della formale adozione del Modello 231 aggiornato, Easytech promuove una campagna di comunicazione infrazionale sulle tematiche legate alla sfera deontologica del personale nel contesto dell'attività d'impresa, con riferimento alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione infrazionale del MOGC, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto. In particolare:

- a tutti i lavoratori dipendenti, di ogni qualifica e livello, verrà consegnata, entro 30 giorni dall'adozione del MOGC, una lettera informativa circa l'adozione dello stesso, al fine di promuoverne la conoscenza e rendere noto ai soggetti interessati che tutti sono tenuti a conoscerne il contenuto, a osservarlo e a contribuire alla sua attuazione;
- in ogni caso, nel messaggio di divulgazione del Modello presso il personale dipendente, con qualsiasi modalità effettuato, dovrà essere contenuta la precisazione che l'osservanza del MOGC costituisce disposizione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro *ex art. 2104 del Codice Civile*;
- all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale, il Modello sarà illustrato in occasione della delibera di approvazione dello stesso;
- La Società provvederà ad organizzare, un incontro con i soggetti apicali coinvolti nella fase di *risk assessment*, tenuto conto delle specifiche competenze e attribuzioni rispetto alle aree a rischio-reato, finalizzata all'illustrazione del Modello, alla promozione della conoscenza e dell'osservanza dello stesso.

8.2 ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Easytech considera la formazione continua un aspetto fondamentale per la crescita professionale del Personale, a tutti i livelli.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la concreta attuazione delle prescrizioni del MOGC è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" - dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- **una sensibilizzazione di carattere generale**, che riguarderà un campione rappresentativo del personale dipendente di sede. Particolare attenzione sarà dedicata al sistema disciplinare in quanto al fine di disporre di un idoneo Modello è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
- **una formazione specifica** rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio diretta a illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità, l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

L'OdV mantiene un ruolo di impulso e verifica delle attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica, garantendo, in autonomia rispetto alle funzioni aziendali deputate alla gestione delle attività formative, il controllo sull'effettivo svolgimento e sull'adeguatezza dei contenuti dell'attività formativa.

9. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del presente MOGC, espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative che importino l'introduzione di nuovi reati nella sfera di responsabilità della Società rispetto a quelli considerati nella presente stesura originaria del Modello;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sulla reale efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni straordinarie ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della struttura societaria.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del MOGC - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare ai vertici societari ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del MOGC.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni societarie competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza e all'Organo Amministrativo.

10. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO

10.1. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

La Parte Speciale del MOGC descrive e regola, in funzione di prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, le condotte poste in essere dagli Organi Sociali e dagli altri Destinatari identificati nella presente Parte Generale del Modello che operino nell'ambito delle fattispecie di attività societarie cosiddette "sensibili", cioè potenzialmente esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.lgs. 231/01, come emerso in sede di *Risk Assessment*.

La Parte Speciale del Modello ha lo scopo di:

- indicare le modalità di corretta gestione delle attività sensibili che gli esponenti societari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza e alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

L'obiettivo, in accordo con la Parte Generale, è, quindi, garantire che tutti i Destinatari del Modello mantengano condotte conformi ai principi di riferimento che verranno esposti nel seguito della presente trattazione, al fine di prevenire la commissione dei reati potenzialmente idonei a cagionare la responsabilità della Società ex D.lgs. 231/01.

10.2. RACCORDO CON LA PARTE GENERALE DEL MODELLO

Il perseguimento delle finalità di prevenzione dei reati richiede, in prima battuta, la ricognizione dei meccanismi di funzionamento e di controllo dell'azienda, nonché la verifica dell'adeguatezza dei

criteri di attribuzione delle responsabilità all'interno della stessa. In tal senso, sono stati già individuati, nella presente Parte Generale, i presidi principali di garanzia di effettività del Modello costituiti da:

- a. l'istituzione di un Organismo di Vigilanza autonomo e indipendente cui è affidato il compito di controllare il grado di effettività, adeguatezza, mantenimento nel tempo dell'efficacia, nonché l'aggiornamento del Modello Organizzativo;
- b. l'adozione di un sistema disciplinare volto a garantire efficacia ed effettività alle prescrizioni del Modello;
- c. la predisposizione di un sistema di comunicazione capillare, efficace e completo, volto alla divulgazione interna dei principi organizzativi e delle regole comportamentali condivise e formalizzate nel Modello;
- d. l'erogazione di attività di formazione, generale e specifica, sulle prescrizioni del Modello Organizzativo.

10.3 IMPOSTAZIONE METODOLOGICA DEI CONTENUTI

Nella Parte Speciale, pertanto, saranno individuati i principi di riferimento per la costruzione del Modello, che garantiscono il presidio delle fattispecie di Attività Sensibili individuate in sede di analisi dei rischi, al fine di prevenire la commissione dei reati.

In particolare, nelle sezioni dedicate alle diverse ipotesi di reato rilevate in sede di *risk assessment*, emergeranno i seguenti profili:

- a. le aree e/o fattispecie di attività definite "sensibili" ovvero a rischio di reato;
- b. le Aree/Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività sensibili;
- c. le normative/procedure aziendali preesistenti ed idonee a valere come presidi di controllo dei rischi di reato;
- d. i principi generali di comportamento idonei a prevenire le ipotesi di reato di volta in volta analizzate;
- e. i principi di controllo interno (c.d. *protocolli*) che presiedono alla gestione delle fattispecie di Attività Sensibili, ai fini della corretta applicazione del Modello.
- f. i controlli di volta in volta demandati all'organismo di vigilanza, in relazione alle aree a rischio correlate ai reati da prevenire.

10.4. CATALOGO DEI REATI CONSIDERATI NELLA PARTE SPECIALE

Al fine di divulgare la conoscenza degli elementi essenziali delle singole fattispecie di reato punibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, la descrizione analitica dei reati oggetto delle singole sezioni della Parte Speciale, viene formalizzata in separato documento – in modo da non appesantire

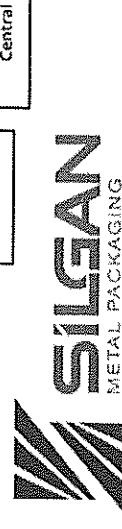
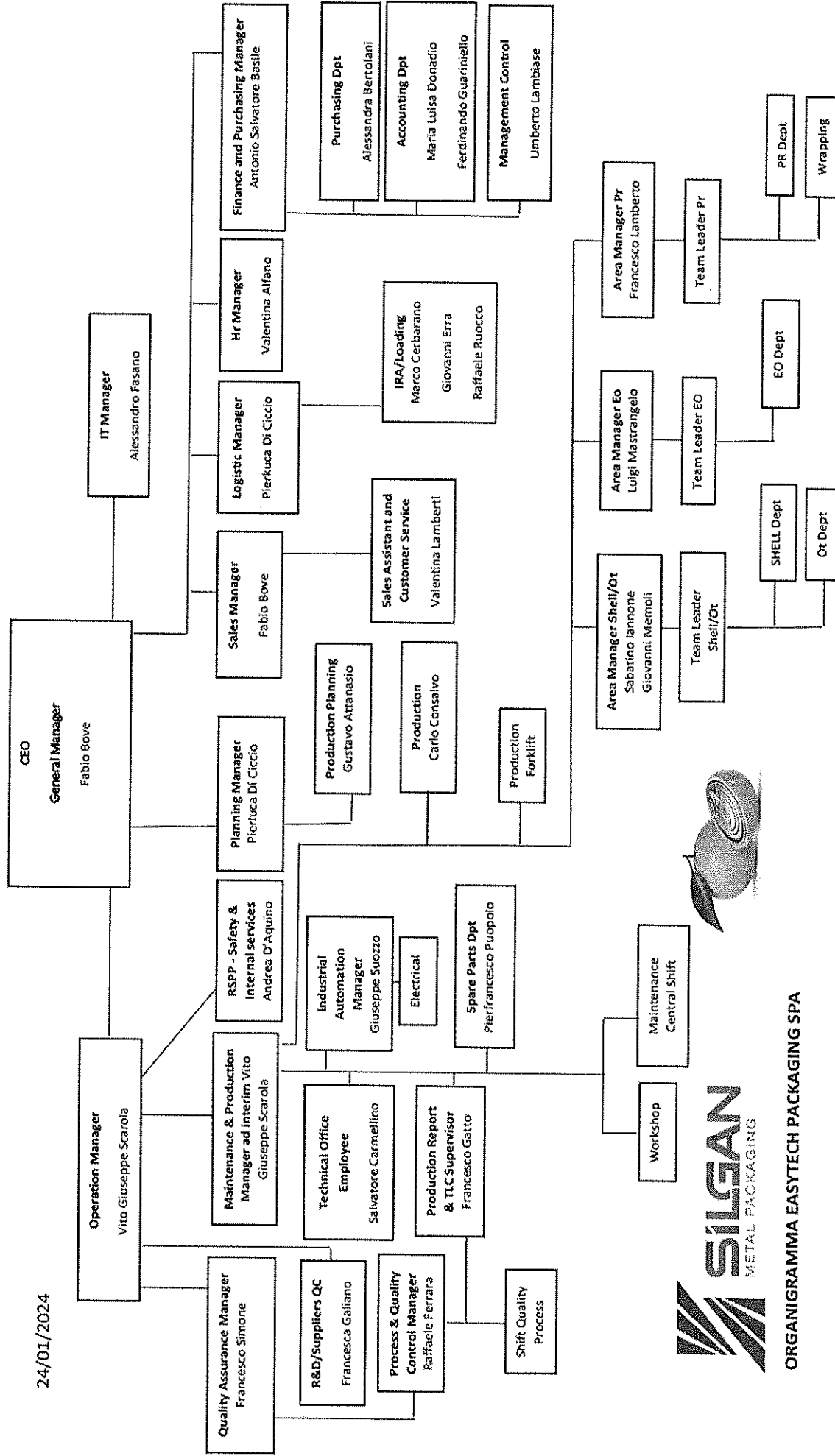
eccessivamente il contenuto delle diverse sezioni in cui si articola la Parte Speciale del Modello - denominato "*Catalogo esplicito dei Reati presupposto considerati nel Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231*": in esso viene riportato il testo delle norme incriminatrici e ne sono esplicate le relative modalità di attuazione nel contesto aziendale.

11. SISTEMA DISCIPLINARE: RINVIO

Il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del MOGC ai sensi e per gli effetti di cui al comb. disp. degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 viene formalizzato in un documento separato che costituisce parte integrante e sostanziale della Parte Generale del MOGC.

Allegato: Organigramma corrente Easytech Packaging S.p.A.- decima revisione.

24/01/2024



ORGANIGRAMMA EASYTECH PACKAGING SPA

