

## SUMITOMO CHEMICAL ITALIA S.R.L.

*MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO*

*EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231*

### - PARTE GENERALE -

1RG020 Ed. 3 del 6 maggio 2015



Sede legale: Via Caldera, 21 - 20153 Milano  
Capitale Sociale Euro 1.000.000 i.v.  
R.E.A. Milano 1437954  
Registro Imprese Milano,  
Cod. Fisc. e P. IVA 11123640150

## 1. PRINCIPI GENERALI

### 1.1. Modello, Codice Etico, Organismo di Vigilanza

Per garantire la rigorosa osservanza delle leggi applicabili all'esercizio dell'impresa della Sumitomo Chemical Italia s.r.l. ("Società" o "Sumitomo") e di evitare che siano commessi reati da persone che agiscono in suo nome o per suo conto, il consiglio di amministrazione della Società:

- ha codificato i principi di "deontologia aziendale" alla base della attività della Società in un documento denominato Carta dei Valori e Codice Etico ("Codice Etico");
- ha adottato questo modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello");
- ha costituito uno specifico organismo con funzioni di vigilanza e controllo ("Organismo di Vigilanza").

Il Modello risponde ai requisiti di legge in materia di responsabilità amministrativa degli enti giuridici (Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231) nei casi in cui *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione"* commettano certi reati *"nel suo interesse o a suo vantaggio"* (art. 5 d.lgs. 231/2001).

La legge prevede infatti che la società non sia responsabile quando:

- *"l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"* (art. 6, comma 1, lettera (a) d.lgs. 231/2001) e
- *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"* (art. 6, comma 1, lettera (b) d.lgs. 231/2001).

Il Modello e il Codice Etico devono essere rivisti dal consiglio di amministrazione quando intervengano novità legislative ovvero sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello non esaurisce i compiti del consiglio di amministrazione, il quale dovrà costantemente adoperarsi nella promozione di una cultura aziendale che incoraggi comportamenti eticamente corretti e il rispetto delle leggi.

## **1.2. Reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa della Società**

I reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa della Società sono individuati dalla Sezione III del d.lgs. 231/2001.

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 d.lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis d.lgs. 231/2001).
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter d.lgs. 231/2001)
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione. (art. 25 d.lgs. 231/2001)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento. (art. 25-bis d.lgs. 231/2001)
- Delitti contro l'industria e il commercio. (art. 25-bis.1 d.lgs. 231/2001)
- Reati societari. (art. 25-ter d.lgs. 231/2001)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. (art. 25-quater d.lgs. 231/2001)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili. (art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001)
- Delitti contro la personalità individuale. (art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001)
- Abusi di mercato. (art. 25-sexies d.lgs. 231/2001)
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. (art. 25-septies d.lgs. 231/2001)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio. (art. 25-octies d.lgs. 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore. (art. 25-novies d.lgs. 231/2001)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. (art. 25-decies d.lgs. 231/2001)
- Reati ambientali. (art. 25-undecies d.lgs. 231/2001)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001)
- Corruzione fra privati (art. 25-ter d.lgs. 231/2001)

### 1.3. L'apparato sanzionatorio del d.lgs. 231/2001

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono regolate dalla Sezione II del d.lgs. 231/2001.

Sono previste le seguenti sanzioni.

a) La sanzione pecuniaria:

- La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille e possono variare da un minimo di € 25.822 euro ad un massimo di € 1.549.370 euro (l'importo di una quota va da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37).

b) Le sanzioni interdittive:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- 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 le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

c) la confisca

- Nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità della Società di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d) la pubblicazione della sentenza.

## 2. VALUTAZIONE DEI RISCHI

### 2.1. Descrizione della attività e della organizzazione di Sumitomo Italia

Sumitomo commercia prodotti chimici per l'agricoltura (insetticidi, fungicidi, erbicidi, ecc.).

I clienti sono principalmente consorzi agrari e società commerciali di distribuzione di prodotti per l'agricoltura.

Le forniture ad enti pubblici non sono frequenti e sono per importi mediamente non molto elevati. Riguardano principalmente prodotti per la lotta contro le zanzare. Per tipologia di prodotto e margini sulle vendite tali forniture non possono considerarsi strategiche per la società.

Tutti i dossier relativi ai prodotti commerciati fanno capo alla società francese del gruppo, Sumitomo Chemical Agro Europe S.A.

La Sumitomo Italia non esercita un controllo diretto sui rapporti intrattenuti da Sumitomo Chemical Agro Europe con il ministero. Sumitomo Chemical Agro Europe si avvale per questi incombeni dei servizi di uno studio di consulenza specialistico di Roma.

### 2.2. Valutazione dei rischi

L'allegato A individua le attività della Sumitomo nel cui ambito possono essere commessi reati.

### 2.3. Disposizioni particolari applicabili alla valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La valutazione dei rischi in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro deve essere rinnovata dall'Organismo di Vigilanza almeno una volta all'anno.

Il riesame e l'eventuale modifica del Modello devono in ogni caso essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza dovrà verificare che l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori assicurati, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

L'esito delle verifiche deve essere verbalizzato.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì verificare che, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione della Sumitomo e dal tipo di attività svolta:

- i) le procedure del Modello in materia assicurino che le persone e i consulenti esterni preposti all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori abbiano le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- ii) il sistema disciplinare sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### 3. SOGGETTI OBBLIGATI ALL'OSSERVANZA DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

#### 3.1. Soggetti Apicali e altri destinatari

Sono tenute ad osservare il Modello tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Sumitomo ("Soggetti Apicali").

L'Allegato B contiene l'elenco aggiornato dei Soggetti Apicali e una breve descrizione del ruolo da ciascuno di essi svolto.

I Soggetti Apicali sono responsabili dell'osservanza del Modello da parte delle persone sottoposte alla loro direzione o alla vigilanza.

Tutti i dipendenti della Società sono tenuti ad osservare il Codice Etico.

Tutti i contratti con fornitori di servizi, distributori, agenti, professionisti e collaboratori in genere devono contenere un riferimento al Codice Etico e una clausola che preveda la risoluzione di diritto del rapporto in caso di violazione dello stesso.

#### 3.2. Comunicazione del Modello

Il consiglio di amministrazione deve trasmettere copia del Modello, nonché degli eventuali aggiornamenti dello stesso, a tutti i Soggetti apicali. La ricezione del Modello da parte delle persone interessate deve risultare da apposito modulo sottoscritto dalle stesse per conferma.

Delle procedure e dei principi ispiratori delle stesse dovrà comunque essere esaurientemente informato tutto il personale.

## 4. CONTROLLI

### 4.1. Organismo di Vigilanza

E' costituito un organismo collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento ("Organismo di Vigilanza")

L'Organismo di Vigilanza è formato da 3 membri.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere in grado di svolgere l'incarico con la necessaria indipendenza, competenza specifica e continuità di azione.

Almeno due membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere esterni all'azienda.

L'Organismo di Vigilanza, quando non vi provveda direttamente il consiglio di amministrazione, nomina il proprio Presidente.

L'Organismo di Vigilanza, il collegio sindacale e i soggetti incaricati della revisione legale dei conti si devono scambiare tempestivamente le informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti.

La retribuzione annuale dei membri dell'Organismo di Vigilanza è determinata dal consiglio di amministrazione.

### 4.2. Nomina e cessazione

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal consiglio di amministrazione.

L'incarico ha la durata di 3 esercizi, con scadenza alla data delle assemblee convocate per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati soltanto per giusta causa con delibera del consiglio di amministrazione.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'Organismo di Vigilanza, gli altri provvedono ad informare il consiglio di amministrazione che nominerà un sostituto. Il sostituto rimarrà in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza.

### 4.3. Cause di ineleggibilità e di decadenza

Non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza, e se nominati decadono dall'ufficio:

- gli amministratori della Sumitomo, nonché i loro coniugi e parenti;
- coloro che per qualsiasi ragione non siano in grado di svolgere l'incarico con la necessaria indipendenza e serenità, competenza specifica e continuità di azione.

Se dovesse verificarsi una causa di decadenza nel corso dell'incarico, il membro interessato dovrà immediatamente informare gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e il Presidente del collegio sindacale. Il consiglio di amministrazione provvederà alla sostituzione.

#### **4.4. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza verifica in piena autonomia l'osservanza delle procedure contenute nel Modello.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo con tutti i poteri assegnati dalle legge e dallo statuto al collegio sindacale.

In ogni momento l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi di consulenti esterni al fine di chiarire eventuali dubbi interpretativi o ricevere assistenza in situazioni particolarmente complesse.

Il consiglio di amministrazione metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le necessarie risorse finanziarie per ogni esigenza relativa al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'Organismo di Vigilanza potrà utilizzare tali risorse senza bisogno di alcuna autorizzazione preventiva, con il solo obbligo di un rendiconto annuale.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere sempre aggiornato sulla attività della società in modo da poter segnalare eventuali nuove aree di rischio. A tal fine l'Organismo di Vigilanza dovrà costantemente dialogare con gli organi della Società (consiglio di amministrazione, collegio sindacale ecc.) e con le figure investite di funzioni di controllo ai sensi di legge. Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla sicurezza dei luoghi di lavoro, d'intesa con il responsabile nominato ai sensi di legge.

L'Organismo di Vigilanza dovrà collaborare con il consiglio di amministrazione nella attività di promozione dei principi etici alla base del Modello.

In via esemplificativa, e senza limitazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà

- verificare, in caso di cambiamenti della legge o della organizzazione aziendale, che il Modello sia ancora idoneo a prevenire la commissione di reati;
- custodire le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure di cui al Modello;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di verifica dei rischi;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi Sensibili;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (in primis la Società di Revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;



- coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

#### **4.5. Riunioni e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi almeno ogni tre mesi.

Riunione è convocata dal presidente dell'Organismo di Vigilanza. L'avviso di convocazione deve recare l'elenco delle materie da trattare.

L'Organismo di Vigilanza regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Eventuali dissensi devono essere comunicati senza ritardo al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale.

Alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono invitati a partecipare anche gli amministratori delegati della società. La partecipazione di questi è tuttavia facoltativa e la loro assenza non pregiudica la validità della riunione.

#### **4.6. Relazione dell'Organismo di Vigilanza**

Ogni anno, normalmente in occasione della riunione del consiglio che approva il progetto di bilancio di esercizio, l'Organismo di Vigilanza deve riferire per iscritto al consiglio di amministrazione sulla attività svolta, sulla efficacia del Modello e sulla sua osservanza.

La relazione deve recare le eventuali proposte o richieste di correttivi al Modello che l'Organismo di Vigilanza giudichi necessari, alla luce della concreta applicazione delle procedure, degli eventuali mutamenti dell'organizzazione o attività della società, ovvero delle leggi applicabili alla impresa.

Ogni relazione deve essere approvata da tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, sottoscritta dal Presidente e trascritta in un apposito libro.

## 5. SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1. Principi generali

In caso di violazione del Modello, si applicano le misure sanzionatorie previste da questa sezione, indipendentemente dalla commissione di un reato.

Costituiscono violazioni del Modello:

- a) comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- b) comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- c) comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello e nel Codice Etico;
- d) comportamenti non conformi alle specifiche disposizioni previste nella Parte Speciale del Modello o richiamate dal Modello;
- e) comportamento non collaborativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'Organismo di Vigilanza al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'Organismo di Vigilanza, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

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

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

### 5.2. Violazioni commesse da dipendenti non "apicali"

Violazioni del Modello commesse da dipendenti non "apicali" della Sumitomo costituiscono illeciti disciplinari ai sensi del "CCNL per gli addetti dell'Industria Chimica, Chimica Farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL" applicabile *pro tempore* e comportano la irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate.

La sanzione è commisurata alla gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati in questa sezione del Modello, al comportamento tenuto prima e dopo il fatto dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili in caso di violazione - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili nonché dell'art. 50 e ss. del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa di importo non superiore a tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 52 del citato CCNL.

In particolare:

- i) incorre nei provvedimenti di **richiamo verbale o ammonizione scritta** secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- ii) incorre nel provvedimento della **multa** il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto.
- iii) incorre nel provvedimento di **sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni** il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- iv) incorre nel provvedimento di **licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 52 del CCNL** il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si prevede che:

- i) incorre nel provvedimento della **multa** il lavoratore che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;

- ii) incorre nel provvedimento di **sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni** il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni dello Modello stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione e addestramento);
- iii) incorre nel provvedimento del **licenziamento per mancanze ai sensi dell'articolo 52 del CCNL** il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, si precisa che per "rischio differenziale" si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte della Società e derivante dal comportamento del lavoratore.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, nelle more del definitivo provvedimento disciplinare, può essere disposto l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio.

### 5.3. Segue: violazioni commesse da dirigenti

Per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituiscono violazioni del Modello, in aggiunta a quelle elencate nel paragrafo precedente:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, agenti, consulenti, collaboratori ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

In caso di violazione del Modello commessa da un dirigente, l'Organismo di Vigilanza deve chiedere alla funzione aziendale competente l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo precedente e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'Organismo di Vigilanza dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e fermo restando quanto disposto dal CCNL 24 novembre 2004 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

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

In particolare:

- i) in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella **censura scritta** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- ii) in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione disciplinare**;
- iii) in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo**;
- iv) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa**.

#### **5.4. Segue: violazioni commesse da amministratori, sindaci, membri dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione del Modello commesse da amministratori, sindaci, membri dell'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti irrogabili, con delibera del Consiglio di Amministrazione, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo scritto;
- b) sospensione temporanea dalla carica;
- c) decadenza dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da un amministratore della Società:

- i) in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, l'amministratore incorre nel **richiamo scritto** consistente nel

richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;

- ii) in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, l'amministratore incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea** dalla carica;
- iii) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, l'amministratore **decade dalla carica** ai sensi di legge.

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

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero consiglio di amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del collegio sindacale della Società, l'Organismo di Vigilanza inviterà il consiglio di amministrazione a prendere gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

#### **5.5. Misure nei confronti dei collaboratori, dei consulenti, agenti, fornitori, appaltatori.**

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori, dai consulenti, dagli agenti, dai fornitori, dagli appaltatori potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, agenzia, consulenza, fornitura e appalto, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a Sumitomo.

Il consiglio di amministrazione provvederà con l'azione più idonea per tutelare la Società.

## 6. RIPARAZIONE DELLE CONSEGUENZE DEL REATO.

Nei casi di responsabilità amministrativa della Società dipendente da reato il consiglio di amministrazione ha l'obbligo di fare immediatamente quanto necessario affinché:

- i) sia risarcito integralmente il danno ed eliminate le conseguenze dannose o pericolose del reato;
- ii) siano eliminate le eventuali carenze del Modello che hanno permesso il reato;
- iii) sia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

## 7. OBBLIGO DI DENUNCIA

In caso di violazione delle prescrizioni contenute in questo modello organizzativo l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente informare tutti gli amministratori e i sindaci.

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

## 8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 8.1. "Speak up system"

Tutti i soggetti tenuti alla osservanza del Modello devono segnalare all'Organismo di Vigilanza:

- violazioni, presunte o effettive, del Modello;
- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'Organismo di Vigilanza stesso.

Le Segnalazioni e le Informazioni dovranno essere rese in forma scritta, utilizzando la "Scheda Informazione/Segnalazione" (Allegato C), a mezzo lettera anche consegnata *brevi manu*, ovvero utilizzando la casella di email appositamente attivata [odv@sumitomo-chem.it](mailto:odv@sumitomo-chem.it).

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'Organismo di Vigilanza al maggior numero possibile di informazioni, si garantisce che qualunque segnalante sarà tutelato contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere.

## **8.2. Segnalazione operazioni rilevanti**

Tutti i soggetti tenuti alla osservanza del Modello devono segnalare all'Organismo di Vigilanza l'avvio di operazioni regolate dalle procedure del Modello stesso ("Operazioni Sensibili") di cui siano responsabili.

A tal fine, i suddetti responsabili dovranno:

- a) compilare e trasmettere (con qualunque mezzo purché sia mantenuta traccia dell'invio e sia sempre riconoscibile il mittente) all'Organismo di Vigilanza, all'avvio dell'Operazione Sensibile di cui è responsabile, la Scheda Avvio Operazione Sensibile, di cui all'Allegato D;
- b) fare un rendiconto delle Operazioni Sensibili attraverso la compilazione e trasmissione all'Organismo di Vigilanza della "Scheda di Evidenza" riportata in Allegato E, in particolare annotando la conclusione dell'Operazione Sensibile;
- c) curare la creazione di un file informatico o cartaceo da tenere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, in cui conservare tutta la documentazione relativa all'Operazione Sensibile.

## **8.3. Conservazione delle informazioni**

Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti previsti dal Modello sono raccolti e custoditi dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza e agli amministratori, previa delibera motivata.