

# ALCANTARA

ALCANTARA S.p.a.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ex Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231

## PARTE GENERALE

8° Adeguamento ed aggiornamento del Modello  
adottato dal Consiglio di Amministrazione con  
delibera del 30 settembre 2005

Aggiornamento APRILE 2025

# ALCANTARA

## INDICE

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI .....	4
CAPITOLO 1.....	6
Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	6
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento .....	6
1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente .....	14
CAPITOLO 2.....	14
Il Modello di ALCANTARA .....	14
2.1 Indicazioni fornite da CONFINDUSTRIA e Associazione OdV .....	14
2.2 L'attività e la struttura organizzativa di ALCANTARA .....	15
2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura.....	17
2.4 I principi ispiratori del Modello .....	18
2.5 La procedura di adozione e aggiornamento del Modello .....	18
2.6 I Destinatari del Modello.....	19
2.7 Whistleblowing.....	19
CAPITOLO 3.....	19
L'Organismo di Vigilanza (OdV) .....	19
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza .....	19
3.2 Funzioni e poteri dell'OdV.....	22
3.3 L'attività di reporting dell'OdV.....	24
3.4 Obblighi di informazioni verso l'OdV .....	24
CAPITOLO 4.....	25
Whistleblowing.....	25
4.1 Oggetto della segnalazione .....	25
4.2 Canali di segnalazione .....	25
4.3 Il divieto di ritorsione .....	27
4.4 Il regolamento per la gestione delle segnalazioni interne.....	28
CAPITOLO 5.....	28
Formazione e diffusione del Modello.....	28
5.1 Formazione ed informazione dei dipendenti.....	28
5.2 Obblighi di Vigilanza .....	29
CAPITOLO 6.....	29

# ALCANTARA

Sistema Disciplinare.....	29
6.1 Funzione del Sistema Disciplinare.....	29
6.2 Sistema Disciplinare dei dipendenti.....	30
6.2.1 Sistema Disciplinare dei dipendenti con riferimento al Modello .....	30
6.2.2 Sistema disciplinare dei dipendenti con riferimento alla WB Policy .....	32
6.3 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei soggetti esterni. ...	33

# ALCANTARA

## **DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI**

ALCANTARA o la Società: ALCANTARA S.p.a. con sede a Milano via Mecenate 86 – cod. fiscale/P IVA 00835580150 n. REA 850982.

Attività sensibili: le attività di ALCANTARA nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da ALCANTARA.

CdA: il Consiglio di Amministrazione di ALCANTARA.

Codice Etico: componente fondante del Modello che declina i principi e valori aziendali e le regole generali di comportamento a cui si devono attenere i Destinatari.

Comitato Esecutivo: il Comitato Esecutivo di ALCANTARA.

Datore di Lavoro: ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. b) del D.lgs. 81/2008 il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratore autonomo all'interno della propria unità produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Decreto o D.Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 che ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità amministrativa derivante da reato delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Destinatari: soggetti a cui è rivolto il Modello, e più precisamente *i*) i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ; *ii*) i dirigenti, *(iii)* i dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, a tempo indeterminato o determinato, *(iv)* i lavoratori interinali, gli stagisti, i collaboratori con contratto di collaborazione a progetto, *v*) i consulenti, i collaboratori, i fornitori ed eventuali partner nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto, *vi*) nonché da quanti agiscono sotto la direzione e/o vigilanza dei Vertici Aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnati.

Modello: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto al fine della prevenzione dei reati.

Operazioni sensibili: Attività maggiormente esposte al rischio di commissione reati nell'ambito delle singole Attività Sensibili.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché all'opportunità di un suo aggiornamento.

P.A.: la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di un Pubblico Servizio.

# ALCANTARA

Reati: le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.

Sistema Disciplinare: il documento nel quale vengono previste le specifiche sanzioni e le modalità di irrogazione in caso di violazione ed inosservanza in capo ai Destinatari di obblighi, doveri e/o procedure previste dal Modello.

# ALCANTARA

## CAPITOLO 1

### Il Decreto Legislativo n. 231/2001

#### 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001, reca le disposizioni normative concernenti la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il Decreto prevede un nuovo tipo di responsabilità che il legislatore denomina *“amministrativa”*, ma che ha forti analogie con la responsabilità penale in quanto il suo accertamento avviene nell’ambito di un processo penale, consegue la commissione di reati e prevede sanzioni mutuata dal diritto penale. L’Ente, infatti, potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il fatto non è imputabile, non è stata individuata oppure il reato si è estinto per causa diversa dall’amnistia. Tale responsabilità va ad aggiungersi, quindi, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

L’articolo 5, 1° comma, del D.Lgs. 231/2001, sancisce la responsabilità degli enti qualora determinati reati (o illeciti amministrativi) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da 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 della stessa;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati (o degli illeciti amministrativi) specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità *“amministrativa”* dell’Ente.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l’applicazione di sanzioni interdittive, quali l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Resta da sottolineare la previsione di due sanzioni aggiuntive:

- pubblicazione della sentenza di condanna, applicabile a discrezione dell’organo giudicante nell’ipotesi di irrogazione di sanzione interdittiva, finalizzata alla conoscenza della condanna medesima da parte dei terzi;
- confisca, disposta unitamente alla sentenza di condanna – applicabile anche per equivalente nell’impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o il prodotto del reato.

Secondo l’art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l’Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso Decreto e commessi all’estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell’Ente per reati commessi all’estero sono:

# ALCANTARA

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli art. 7,8,9,10 del codice penale;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda nei confronti dell'Ente, pur alla luce delle condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, sono ad oggi contemplati:

**Art. 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.**

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.)
- Truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n. 898)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.)

**Art. 24 bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

- Documenti informatici (art. 491 bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso di sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)
- Estorsione informatica (art. 623 c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati o programmi informatici (art. 635 bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati o programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635 ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater 1 c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

**Art. 24 ter – Delitti di criminalità organizzata**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.)

# ALCANTARA

- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.) [*così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014 n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. n. 62/2014*]
- Sequestro di persona a scopo estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7 bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L.203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

## **Art. 25 – Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione**

- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art.320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c. p.)
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi della Comunità eu-ropee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)

## **Art. 25 bis – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigrana in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigrana (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

# ALCANTARA

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

## **Art. 25 bis 1 – Delitti contro l'industria e il commercio**

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

## **Art. 25 ter – Reati societari**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o delle società controllate (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art.2635 bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2 c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs. 19/2023)

## **Art. 25 quater – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 bis 1 c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270 quater 1 c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art- 270 quinques c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n.153/2016, art. 270 quinques 1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinques 2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)

# ALCANTARA

- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art.289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289 ter c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art.1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art.2)
- Sanzioni (L, n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D-Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

## **Art. 25 quarter 1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

## **Art. 25 quinquies – Delitti contro la personalità individuale**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.) [Aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies)

## **Art. 25 sexies – Reati di abuso di mercato**

- Manipolazione del mercato (art. 158 D. Lgs. n. 58/1998)
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998)

## **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187 quinquies TUF)**

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

## **Art. 25 septies – Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

## **Art. 25 octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)

# ALCANTARA

- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)

## **Art. 25 octies 1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 493 quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.)

## **Art. 25 octies 1, comma 2 – Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**

- Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote – b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

## **Art. 25 novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

- Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica (art. 171, comma 1, lett. a) bis e comma 3, Legge n. 633/1941)
- Reati in materia di software e banche dati (art. 171 bis, comma 1, Legge n. 633/1941)
- Reati in materia di opere dell'ingegno destinate ai circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie, scientifiche e didattiche (art. 171 ter, Legge n. 633/1941)
- Violazione nei confronti della SIAE (art. 171 septies, Legge n. 633/1941)
- Manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171 octies, Legge n. 633/1941)

## **Art. 25 decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

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

## **Art. 25 undecies – Reati ambientali**

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.)
- Distruzione e deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art 1, art. 2. Art. 3 bis e art. 6)

# ALCANTARA

- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. n. 152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n. 152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. n. 152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. 151/2006, art. 258)
- Attività organizzate per traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto rifiuti (D:Lgs. 152/2006, art. 260 bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell’impegno delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3)

## **Art. 25 duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

## **Art. 25 terdecies – Razzismo e xenofobia**

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.)

## **Art. 25 quaterdecies – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

## **Art. 25 quinquedecies – Reati Tributari**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. n. 74/2000)
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art.11, D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. n. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. n. 74/2000)
- Indebita compensazione (art.10, D.Lgs. n. 74/2000)

## **Art.25 sexiesdecies – Contrabbando**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)

# ALCANTARA

- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 ter D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 bis D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 ter D.P.R. n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 42/1973)

## **Art. 25 septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale**

- Furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.)
- Violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecita di beni culturali (art. 518 undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.)

## **Art. 25 duodecies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.)

## **Legge n. 146/2006 – Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]**

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.)

# ALCANTARA

**La descrizione completa delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001, come precedentemente indicato, è riportata nella parte speciale del Modello organizzativo.**

## **1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei cd. reati presupposto.

Il suddetto Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Il D.Lgs. 231/2001 prevede altresì che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo in ordine al Modello.

## **CAPITOLO 2**

### **Il Modello di ALCANTARA**

#### **2.1 Indicazioni fornite da CONFINDUSTRIA e Associazione OdV**

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata ai principi di cui agli spunti indicativi forniti da CONFINDUSTRIA (linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo).

In particolare l'ultimo aggiornamento di giugno 2021 ha aggiornato le "Linee guida", che sono state approvate dal Ministero della Giustizia.

Tali indicazioni vengono rivolte al comparto privato quale input interno volto a imprimere obbligatoriamente un assetto organizzativo ed una governance che si presumono tali da garantire la tutela del patrimonio delle Società.

Gli elementi indicati come fondamentali nella costruzione del Modello sono riconducibili alle seguenti attività:

- redazione del Codice Etico;
- individuazione delle attività sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati (matrici di mappatura dei rischi-reato);

# ALCANTARA

- predisposizione di un sistema di controllo preventivo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure (protocolli comportamentali);
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza e la previsione di obblighi di informazione in capo all'OdV.

Le componenti principali del sistema di controllo preventivo ai fini esimenti dalla responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 individuate sono:

- l'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto nella definizione dell'attribuzione delle responsabilità;
- l'esistenza di un corpus di procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- la previsione di specifici poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- la presenza di un sistema di controllo sulla gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

Le componenti sopra descritte devono integrarsi in un unico complesso sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione e transazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni ("nessuno può gestire in autonomia un intero processo");
- documentazione (anche attraverso la redazione di verbali scritti) dei controlli effettuati.

## 2.2 L'attività e la struttura organizzativa di ALCANTARA

In conformità alle indicazioni summenzionate ALCANTARA ha quindi provveduto all'adozione del presente Modello ai sensi di quanto previsto ex D.Lgs. 231/2001.

ALCANTARA S.p.a. è stata costituita nel 1981 con capitale sociale diviso tra Gruppo ENI (51%) e Gruppo Toray (49%) con passaggio azionario definitivo nel 1995 del Gruppo ENI al Gruppo Toray per il 100% e subito dopo il Gruppo Toray ha ceduto il 30% al Gruppo Mitsui.

ALCANTARA ha due sedi operative principali:

- il sito produttivo e il Centro Ricerche di Nera Montoro (TR) per un impianto integrato a ciclo completo. Il complesso processo di produzione si articola in più fasi ed è caratterizzato da un'elevata automazione;
- la sede direzionale di Milano che ospita la Direzione, le divisioni commerciali, il dipartimento amministrativo e l'ufficio stile.

Nello stabilimento di Nera Montoro viene prodotto "Alcantara" un materiale versatile, utilizzato dalle più prestigiose aziende internazionali, in molteplici settori applicativi. I più importanti settori risultano essere: Automotive, Fashion, Interiors e Consumer Electronics.

Nel tempo ALCANTARA ha consolidato un know-how tecnologico senza pari che le consente di comprendere e soddisfare le esigenze tecniche e stilistiche dei clienti, sviluppando su richiesta colori, varianti prodotto e nuove tecnologie in risposta ai brief più complessi.

# ALCANTARA

ALCANTARA ha predisposto più Report di Sostenibilità, verificati e certificati da revisori indipendenti. La sostenibilità è un valore strategico per il futuro di ALCANTARA e la inserisce tra le aziende italiane più trasparenti.

Gli organi di governo di ALCANTARA S.p.a. sono l'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo ed il Presidente e CEO. I principali organi di controllo interno sono il Collegio Sindacale e la revisione esterna per le verifiche trimestrali della contabilità e la revisione del bilancio civilistico e del reporting. È altresì stato nominato un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'assetto organizzativo è basato sulla gestione integrata dei numerosi processi aziendali secondo le regole proposte da sistemi di gestione certificati. L'organigramma di gennaio 2024 della Società è contraddistinto dalla seguente struttura:

## **BOARD OF DIRECTORS**

## **EXECUTIVE COMMITTEE**

### **CHAIRMAN**

#### **Sustainability Director**

Corporate Communication Coordinator

### **CEO & G.M.**

#### **Health & Safety (RSPP)**

#### **Human Resources, Organization, I.T., Certified Systems Director**

Plant Personnel, Organization, Certified Systems

Certified Systems

Personnel Relations HQ

Information Technology

Security & Facility Management

#### **Finance & Control Director**

Head Account

Treasury & Credit Office

Planning Control & Internal Audit

Legal

#### **Sales Director**

Representative Office China

Fashion

Interior

Consumer Electronics

Automotive Core

Automotive Area 1

Automotive Area 2

Automotive Area 3

#### **Technical Director**

Production & Maintenance

Environment

Safety

Technical Office

Research and laboratories

Quality Assurance

#### **Innovation & Global Supply Director**

Global Supply

Customer Supply

Supply Chain Planning

Plant Logistics

Purchasing

Innovation

# ALCANTARA

Technical Marketing  
Design  
Customer Quality  
Customer Innovation Center  
**Sustainability Director**

Nel 2005, ALCANTARA ha adottato per la prima volta il Modello di Organizzazione, gestione e controllo previsto del D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico e ha nominato un Organismo di Vigilanza.

La Società con delibera del C.d.A. del 16 Aprile 2025 ha approvato il presente testo che aggiorna sia il Modello adottato nel 2005 e sia l'ultimo aggiornamento del 2022. Tutto questo con la consapevolezza che le modifiche apportate e la sua efficace attuazione migliorano il sistema di Corporate Governance in quanto limitano il rischio di commissione dei reati; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione di Attività Sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari dello stesso.

## 2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle Attività Sensibili da parte della Società con l'ausilio di consulenti esterni, sulle cui basi si è poi dato luogo alla definizione del presente Modello.

### 1. *Identificazione delle attività sensibili (As is analysis) e Gap Analysis*

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di condividere con il *Vertice Aziendale* la mappa dei processi sensibili e la classificazione dei rischi principali.

L'identificazione delle Attività Sensibili, al fine della loro corretta gestione, è stata così eseguita:

- raccolta attraverso interviste e/o compilazione di questionari, delle informazioni da utilizzare per la costruzione di un archivio aziendale delle attività a rischio di reato;
- analisi della documentazione aziendale;
- organizzazione e sintesi delle informazioni raccolte in apposite "Schede di mappatura delle attività sensibili";
- rilevazione ed analisi degli esistenti controlli a "presidio" dei rischi-reato identificati;
- valutazione della capacità dei controlli rilevati di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001;
- rilevazione ed analisi delle procedure e dei meccanismi aziendali per la prevenzione di tutti i rischi/reato rilevati.
- evidenziazione e valutazione dei rischi residui (i rischi-reato rilevati al netto dei controlli esistenti posti a loro presidio);
- condivisione e formalizzazione delle situazioni rilevate con gli interlocutori coinvolti (condivisione delle schede di rilevazione rischio-reato compilate per ciascun ufficio/funzione/direzione).

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili maggiormente esposte al rischio astratto di commissione di uno dei reati cd. presupposto.

# ALCANTARA

Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a verificare le modalità di gestione e di controllo delle Attività Sensibili e la loro conformità ai principi di controllo interno comunemente accolti e sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell'ambito sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione per la Società del Modello ex D.Lgs. 231/2001.

## 2.4 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di *as-is analysis*, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati cd. presupposto e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Tali procedure non vengono riportate dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- 1) le indicazioni di CONFINDUSTRIA e Associazione OdV, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili;
- 2) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - attribuire ad un Organismo di Vigilanza (OdV), interno alla struttura aziendale, il compito vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
  - fornire all'OdV risorse adeguate ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
  - sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole comportamentali e le procedure istituite;
- 3) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
  - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
  - la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;
- 4) la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire.

## 2.5 La procedura di adozione e aggiornamento del Modello

Come meglio specificato al punto 2.2., la Società, ha ritenuto necessario aggiornare sia Modello adottato nel 2005 e sia l'ultimo aggiornamento del 2022 tenendo conto sia delle nuove categorie di reato nel frattempo inserite dal legislatore nella disciplina del Decreto sia di alcune modifiche nella struttura aziendale e con delibera del 16 Aprile 2025 è stato adottato il presente testo, in linea con la normativa attualmente in vigore e con le odierne esigenze aziendali. Essendo il Modello un atto di emanazione dell'Organo Dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), D.Lgs. 231/2001, le successive

# ALCANTARA

modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, che si avvale dell'esperienza e delle proposte dell'OdV.

Con l'adozione del Modello la Società risulta impegnata ad adeguare e modificare lo stesso sia in funzione di eventuali modifiche normative, sia in base ai mutamenti che interessino la Società nelle sue diverse articolazioni e comunque sulla base di esperienze applicative, in una prospettiva dinamica e di costante aggiornamento.

In tal senso ALCANTARA indipendentemente dall'impegno a conformarsi senza indugio alle esigenze di cui al paragrafo che precede, intende sottoporre, con cadenza periodica, a verifica il Modello nella sua interezza, ed eventualmente con il coinvolgimento di consulenti esterni.

Le eventuali modifiche al Modello verranno idoneamente portate a conoscenza dei Destinatari sotto la supervisione dell'OdV.

## 2.6 I Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente Documento devono essere rispettati da: *i)* i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ; *ii)* i dirigenti, *(iii)* i dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, a tempo indeterminato o determinato, *(iv)* i lavoratori interinali, gli stagisti, i collaboratori con contratto di collaborazione a progetto, *v)* i consulenti, i collaboratori, i fornitori ed eventuali partner nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto, *vi)* nonché da quanti agiscono sotto la direzione e/o vigilanza dei Vertici Aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnati.

I soggetti sopra individuati sono definiti i "Destinatari".

## 2.7 Whistleblowing

La Società, nella predisposizione del presente Modello, ha tenuto inoltre in considerazione le esigenze previste dal Decreto all'art. 6 co. 2-bis (così come da ultimo modificato dal D.lgs. 24/2023) secondo il quale: "I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e".

Con riguardo a tale esigenza, la Società ha attivato, ai sensi dell'art. 4 D.lgs. 24/2023, uno specifico canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

## CAPITOLO 3

### L'Organismo di Vigilanza (OdV)

#### 3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne

# ALCANTARA

l'aggiornamento, deve essere un organismo dell'Ente (art. 6.1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le indicazioni raccolte suggeriscono che si tratti di un organo "interno" alla struttura operativa dell'ente, caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

Con l'espressione "interno all'ente" si intende un organismo nominato dalla Società i cui componenti siano interni all'ente o anche esterni e che sia dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza e controllo relativa al Modello, non dotato di deleghe di funzioni e che risponda direttamente al vertice aziendale.

La scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo collegiale con l'incarico di Presidente ad un membro esterno è stata privilegiata dalla Società allo scopo sia di dotare il suddetto organo delle competenze professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività, sia di dotare la struttura di indipendenza ed autonomia, in considerazione, altresì, delle caratteristiche richieste dalla legge e dalla recente giurisprudenza in materia e, precisamente:

**a) autonomia ed indipendenza.** I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio, CdA) e che non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

In particolare, l'OdV:

1. è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
2. ha accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
3. è dotato di risorse finanziarie adeguate e può avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

**b) onorabilità e cause di ineleggibilità.** Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente dalla carica:

1. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 codice civile, ovvero sia coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956 n. 1423 ("legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità") o della Legge 31 maggio 1965 n. 575 ("legge contro la mafia");

# ALCANTARA

3. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
    - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di Società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
    - a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e ss del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 c.p., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 c.p.);
    - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno 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;
    - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
    - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231;
  4. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater TUF (D.Lgs. n. 58/1998). In particolare l'Organismo di Vigilanza non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- c) **comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.** L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza. L'OdV dovrà, infine, possedere la conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di compliance e di internal audit.
- d) **continuità d'azione.** L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; non svolge mansioni operative che possano condizionarne l'attività.
- e) **disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.** L'OdV così costituito provvede a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento.

# ALCANTARA

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione che non potrà eleggere a componente dell'OdV un soggetto a carico del quale esista una condanna, anche in primo grado o di patteggiamento, relativa a reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o reati la cui pena edittale massima sia superiore a 5 anni. La revoca di tale incarico sarà ammessa, oltre che per giusta causa (ad esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.), anche nei casi di impossibilità sopravvenuta ovvero allorquando vengano meno in capo ai membri dell'organo i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice oppure allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con la Società.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione della Società ha ritenuto che la composizione dell'Organismo di Vigilanza che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto è quella plurisoggettiva composta da tre membri, di cui due esterni ed uno interno.

## 3.2 Funzioni e poteri dell'OdV

### All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti Destinatari;
- sul funzionamento del Modello;
- sull'opportunità di suggerire al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Più specificamente, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti di:

#### i. Verifica e controllo:

- a) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- b) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi sociali deputati;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- d) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha accesso a tutta la documentazione che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalle funzioni aziendali competenti: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati (riferimento fattispecie di reato Parte Speciale – Flussi informativi verso l'OdV); b) sulle operazioni straordinarie della Società; c) sui rapporti con soggetti esterni e partner che operano con la Società nell'ambito delle Attività sensibili;
- e) attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

# ALCANTARA

f) verificare il funzionamento dei meccanismi di Whistleblowing di cui la Società si è dotata.

ii. Formazione:

- a) coadiuvare HR nella definizione dei programmi di formazione per i Dipendenti e gli Organi Sociali ed il contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare a tutti i Destinatari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- b) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

iii. Sanzioni:

- a) coordinarsi con le funzioni aziendali competenti e con gli Organi Sociali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari, ferma restando la competenza del Consiglio di Amministrazione per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

iv. Aggiornamenti:

- a) interpretare la normativa rilevante anche con riferimento al Modello societario;
- b) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV è costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dal *management* della Società. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV può richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

L'autonomia e l'indipendenza che devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessaria l'introduzione di alcune forme di tutela in suo favore, al fine di

# ALCANTARA

garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno.

Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione o sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

### 3.3 L'attività di reporting dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV ha tre linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa nei confronti del Presidente e CEO;
- la seconda su base annuale, nei confronti del CdA e del Collegio Sindacale.

L'OdV predispone: annualmente, una relazione descrittiva per il Consiglio di Amministrazione contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili e gli altri temi di maggior rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri organi.

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

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

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

### 3.4 Obblighi di informazioni verso l'OdV

Le risorse aziendali, tra cui, in particolare, i responsabili di funzione, sono tenute ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

Nello specifico si distinguono:

- i. flussi informativi periodici;**
- ii. flussi informativi ad evento.**

I **flussi informativi periodici** sono previsti dal presente Modello denominato "Flussi informativi verso l'OdV". L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della propria attività, può richiedere flussi aggiuntivi indicandone anche la periodicità.

All'Organismo di Vigilanza debbono poi essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmessi i seguenti flussi informativi **ad evento**:

- ogni ravvisata criticità rispetto ai rapporti con pubblici funzionari ed incaricati di pubblico servizio, sia italiani che esteri;

# ALCANTARA

- ogni ravvisata criticità rispetto ai rapporti con politici, assistenti, collaboratori e funzionari di partito, nonché con esponenti dei media;
- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario a proprio carico per i reati previsti dal Decreto.  
I flussi informativi (sia periodici che ad evento) devono pervenire all'Organismo, mediante posta elettronica agli indirizzi:

**organodivigilanza@alcantara.com**

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia e informazione a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di Consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni vigenti in materia di riservatezza dei dati: gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

## CAPITOLO 4

### Whistleblowing

#### 4.1 Oggetto della segnalazione

Formano oggetto di Segnalazione i comportamenti, atti od omissioni (di seguito "violazioni") che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società.

Le questioni da segnalare sono le informazioni relative a qualsiasi effettiva, sospetta o potenziale violazione del Codice di Condotta, delle politiche e delle procedure del Gruppo Toray e violazione di qualsiasi legge, incluse, ma non solo, le violazioni delle leggi nazionali e/o dell'Unione Europea nei seguenti campi:

- Frodi e comportamenti scorretti relativi alla contabilità o ai controlli contabili interni;
- Reati di revisione;
- Corruzione, Concussione e Abuso d'ufficio;
- Reati bancari e finanziari;
- Riciclaggio di denaro, finanziamento di attività terroristiche;
- Insider trading;
- Violazione della legge a tutela della concorrenza e del mercato;
- Rivelazione di segreti;
- Falsificazione di contratti, relazioni o registri;
- Uso improprio dei beni aziendali, furto o appropriazione indebita;
- Rischi ambientali, rischi comuni, rischi per la salute o la sicurezza dei nostri dipendenti e casi simili.

#### 4.2 Canali di segnalazione

# ALCANTARA

Le Persone Segnalanti hanno a disposizione diverse opzioni per presentare le segnalazioni in modo efficace e affidabile. Tutte le Segnalazioni possono essere fatte **verbalmente** (ad esempio, per telefono), **per iscritto** o **per via elettronica**. Su richiesta della Persona Segnalante, è possibile organizzare un incontro diretto per la presentazione della Segnalazione.

Una Segnalazione può essere inoltrata tramite i canali di Segnalazione interni, ossia ai contatti interni o tramite una linea diretta di Segnalazione fornita da un fornitore di servizi esterni autorizzato ("**Segnalazione Interna**"). La Segnalazione Interna garantisce che le Informazioni sulle Violazioni arrivino alle persone più vicine alla causa della Violazione, le quali possono risolverla e adottare misure correttive. Pertanto, la Segnalazione Interna dovrebbe essere preferibilmente la prima scelta di Segnalazione. Esistono tre canali alternativi per le Segnalazioni Interne, uno all'interno della Società e gli altri due all'esterno, tra cui una linea telefonica esterna, indipendente e riservata, gestita da una società esterna e indipendente. I rappresentanti di tutti questi canali, nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti alla riservatezza e si atterranno alla presente Policy e a tutte le leggi e i regolamenti pertinenti.

Per le segnalazioni sono a disposizione i seguenti canali di comunicazione;

1. piattaforma internet <https://alcantara.segnalazioni.net>;

2. Global Whistleblowing System del Gruppo Toray – referente in Europa - Email: [compliance.teu.mb@mail.toray](mailto:compliance.teu.mb@mail.toray) (Lingua accettata: solo inglese e giapponese);

3. Independent Compliance Hotline del Gruppo Toray in Europa

- Email: [toray.hotline@aplaw.de](mailto:toray.hotline@aplaw.de);

-Posta: Atsumi Sakai Europa Rechtsanwalts- und Steuerberatungsgesellschaft mbH, Operturm, Bockenheimer Landstraße 2-4, 60306 Francoforte sul Meno, Germania;

- Telefono (numero verde): 00800 200 200 22 (Lingua accettata: inglese, giapponese, tedesco, francese o spagnolo).

Se una Segnalazione viene ricevuta dal Global Whistleblowing System del Gruppo Toray referente in Europa o dalla Independent Compliance Hotline in Europa, tale Segnalazione verrà inviata allo Chief Compliance Officer di Toray per l'Europa e successivamente al Dipartimento Compliance di Toray. Se una Segnalazione ricevuta presso il Referente della Società costituisce una grave scorrettezza, la Segnalazione deve essere inviata allo Chief Compliance Officer di Toray per l'Europa e successivamente all'Ufficio Compliance di Toray. Il Gruppo Toray definisce "grave scorrettezza" (i) la Violazione della legge antitrust/concorrenza, (ii) la Violazione della legge anticorruzione, (iii) la frode contabile e (iv) la falsificazione dei dati. Tutti i trasferimenti di rapporti o di parti di essi allo Chief Compliance Officer di Toray per l'Europa e successivamente al Compliance Department di Toray devono essere conformi alla legge sulla protezione dei dati.

# ALCANTARA

In alternativa, la Persona Segnalante può anche contattare l'autorità responsabile attraverso un canale di Segnalazione esterno designato dal paese in cui la Società è stata costituita, come la polizia o un'autorità di vigilanza sulla protezione dei dati ("**Segnalazione Esterna**").

La Persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna (all'Autorità Nazionale Anticorruzione "ANAC") se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni: a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento; b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi della normativa di riferimento e la stessa non ha avuto seguito; c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **4.3 Il divieto di ritorsione**

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Costituiscono ritorsioni, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il divieto di ritorsione e le misure a tutela del Segnalante si applicano anche:

# ALCANTARA

- ai facilitatori (ovvero quelle persone che assistono il Segnalante nella Segnalazione e che operano nel medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legati ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante di colui che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali i predetti lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo dei predetti.

#### **4.4 Il regolamento per la gestione delle segnalazioni interne**

La Società ha elaborato una “Whistleblowing Policy”; la Policy:

- i. disciplina i presupposti e le modalità con le quali i soggetti possono effettuare segnalazioni riservate nell’interesse dell’integrità di Alcantara S.p.A.;
- ii. stabilisce e pubblicizza le condizioni e le regole di protezione del segnalante e dei soggetti equiparati e
- iii. regola le attività di gestione della segnalazione da parte del “Gestore” esterno appositamente nominato.

La citata Policy è stata diffusa al personale ed è facilmente visibile nei luoghi di lavoro e accessibile alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

La Policy è altresì disponibile in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

## **CAPITOLO 5**

### **Formazione e diffusione del Modello**

#### **5.1 Formazione ed informazione dei dipendenti**

Ai fini dell’efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti in azienda sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

#### La comunicazione iniziale

L’adozione del presente Modello inclusivo della specifica WB Policy è comunicata ai Dipendenti al momento dell’adozione stessa.

Ai nuovi assunti è consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale documentazione informativa dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, il Modello ed il D.Lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la ricezione

# ALCANTARA

della documentazione informativa nonché la conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

## La formazione

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

In particolare, si prevedono livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti;
2. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti;
3. Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV. All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reati cd. presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività ed alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 5 del presente Modello.

## **5.2 Obblighi di Vigilanza**

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente o di responsabili di una funzione aziendale hanno l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza nei confronti di tutti i Dipendenti verso i quali si trovano in rapporto di superiorità gerarchica diretta ed indiretta. Devono, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Dipendente rivesta la qualifica di dirigente o di responsabile di una funzione aziendale e non rispetti i suddetti obblighi sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della Società secondo quanto previsto nel successivo Capitolo 6.

## **CAPITOLO 6**

### **Sistema Disciplinare**

#### **6.1 Funzione del Sistema Disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al

# ALCANTARA

presente Modello e della WB Policy, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso e della specifica WB Policy. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo e della WB Policy ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la violazione delle misure del Modello e della WB Policy; pertanto, essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## 6.2 Sistema Disciplinare dei dipendenti

### 6.2.1 Sistema Disciplinare dei dipendenti con riferimento al Modello

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

#### A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori -nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore di appartenenza e precisamente:

**Rimprovero verbale:** si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

**Rimprovero scritto:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

**Multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale:** si applica in caso di recidiva delle violazioni di cui al rimprovero verbale o scritto.

**Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni.** Si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in

# ALCANTARA

ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al D.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice di Condotta adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative.

**Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni:** si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente.

**Licenziamento disciplinare con preavviso:** si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

**Licenziamento disciplinare senza preavviso:** si applica in caso di adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del presente Modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera;
- omessa redazione della documentazione prevista dal modello;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e alle funzioni aziendali competenti.

## **B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in un richiamo verbale o scritto al

# ALCANTARA

dirigente. Inoltre, in relazione alla gravità del comportamento commesso, oltre al licenziamento, potrà essere comminata una sanzione basata sulla riduzione del premio (ove applicabile) annuale ovvero tale comportamento potrà comportare un peggioramento dei risultati di cui agli MBO con conseguente riduzione della parte di compenso variabile.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dal CCNL e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la violazione delle misure a tutela del Whistleblower, nonché coloro – con dolo o colpa grave – che effettuino segnalazioni che si rivelino poi infondate.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali competenti.

## **6.2.2 Sistema disciplinare dei dipendenti con riferimento alla WB Policy**

Alcantara provvede a sanzionare ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica delle segnalazioni disciplinate ai sensi del presente documento al fine di impedire eventuali condotte che violino le norme anticorruzione e/o il Codice Etico e/o il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e/o la WB Policy e/o il Sistema Interno di Controllo e di Gestione dei Rischi di Alcantara e delle norme in materia di antitrust e concorrenza.

Nel caso in cui dagli esiti della fase di istruttoria:

- emergano segnalazioni in malafede, effettuate con dolo o colpa grave e che si rivelano infondate, ferme restando le conseguenze di cui al D.lgs. 24/2023, la Direzione del Personale, su proposta di OdV ed eventualmente dal Team Segnalazioni, ove istituito, propone le eventuali azioni da intraprendere nei confronti del dipendente, ne monitora l'attuazione e assicura che sia informato tempestivamente il soggetto segnalato;
- si evidenzino presunti comportamenti illeciti o irregolari da parte di uno o più dipendenti Alcantara, l'OdV inoltra le risultanze delle

# ALCANTARA

verifiche alla Direzione del Personale e ne riceve periodicamente le valutazioni effettuate al riguardo.

Alcantara assumerà i provvedimenti disciplinari più adeguati, secondo quanto disposto dal Modello 231 e della WB Policy, dalle procedure disciplinari in essere e dalle norme stabilite in materia dal Contratto Collettivo di Lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti del personale che:

- i) a seguito delle attività di verifica su segnalazioni, risulti responsabile della violazione di norme anticorruzione e/o di altre normative interne o esterne rilevanti ai fini delle segnalazioni attinenti a violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, della WB Policy e del Sistema interno di controllo e di gestione dei rischi e delle norme in materia di antitrust e concorrenza;
- ii) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o minacci o adotti ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni. I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

\*\*\*

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

## **6.3 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei soggetti esterni.**

### **a) Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello e della WB Policy da parte di uno o più membri del CdA, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero CdA i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore, la riduzione degli emolumenti.

Inoltre, al momento della nomina dei nuovi amministratori, gli stessi procederanno a sottoscrivere impegni unilaterali di rispetto degli obblighi previsti dal Decreto nonché un impegno a rassegnare le proprie dimissioni, rinunciando al proprio compenso relativo all'esercizio in corso, nel caso di condanna, anche di primo grado, per uno dei Reati.

### **b) Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello e della WB Policy da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale ed il CdA i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad

# ALCANTARA

esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, e in particolare previste dal D.Lgs. 39/2010.

**c) Misure nei confronti dei Soggetti esterni**

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello e della WB Policy applicabili ai Soggetti esterni o ai Partner o ogni commissione dei Reati previsti dal aggiornamento modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei rispettivi contratti.