

## QUIMARK S.R.L.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

#### INDICE

1. Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
  - 1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni
    - 1.2. La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi
    - 1.3. I modelli di organizzazione, gestione e controllo
  
2. Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Quimark S.r.l.
  - 2.1 Caratteri generali del Modello 231
  - 2.2 Il Codice Etico di Quimark S.r.l.
  - 2.3 Le “*aree di attività a rischio reato*”
  - 2.4 Le procedure riferibili al Modello 231
  - 2.5 Il sistema sanzionatorio
  - 2.6 L’Organismo di Vigilanza e Controllo
  - 2.7 Segnalazione di violazioni e condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01
  - 2.8 Informazione e formazione

#### ALLEGATI:

**Allegato A:** D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

**Allegato B:** I reati presupposto

**Allegato C:** Presidi organizzativi e di controllo (per *aree di attività a rischio reato* e reati presupposto associabili)

## 1. Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

### 1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 - il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito "**Decreto**" o "**D. Lgs. 231/2001**"), entrato in vigore il 4 luglio successivo.

Con il D. Lgs. 231/2001 è stato introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti "*apicali*");
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Qualora l'autore del reato o dell'illecito amministrativo rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali. La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune. In ogni caso la responsabilità dell'ente e quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al Giudice penale. Inoltre, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

\* \* \*

La responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o a *vantaggio* dell'ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio di terzi.

Il Decreto mira a coinvolgere nella repressione di alcuni reati o illeciti amministrativi anche le società (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o dell'illecito amministrativo o nel cui interesse il reato o l'illecito amministrativo sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001, infatti, il principio della "personalità" della responsabilità penale lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché (i) l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale (cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione) ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo, ovvero (ii) nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

\* \* \*

L'accertamento della responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001 espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni.

Le **sanzioni** comminabili all'ente sono sia di tipo pecuniario sia di tipo interdittivo: tra queste ultime le più gravi sono 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'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni *pecuniarie* si applicano ogni qual volta l'ente commetta uno dei reati o degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto. Le sanzioni *interdittive*, invece, possono essere applicate soltanto in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente e specificatamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure *interdittive* – qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole – possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la *confisca del prezzo o del profitto di reato* (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato). Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto di reato. Qualora vengano applicate sanzioni interdittive, inoltre, può essere disposta la *pubblicazione della sentenza di condanna*, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente.

Il testo aggiornato del D. Lgs. 231/2001 è quivi unito quale **Allegato A**.

## 1.2 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi

Quanto alla tipologia dei **reati** e degli **illeciti amministrativi** destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D. Lgs. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno progressivamente ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti.

Infatti, oltre agli articoli **24** (originariamente rubricato *“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”* ed attualmente, invece, *“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<sup>1</sup>”*) e **25** (originariamente rubricato *“Concussione e corruzione”* in seguito modificato in *“Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione”* ed attualmente, invece, *“Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio”*), già presenti nella prima formulazione del Decreto e successivamente oggetto di modifica a seguito dell’entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*), del D. Lgs 15 marzo 2017, n. 38 (recante *“Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”*), della Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (*“Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*), nonché del D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 (recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale”*)<sup>2</sup>, sono stati successivamente aggiunti:

- l’**art. 24-bis** (introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, in sede di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica,

<sup>1</sup> Il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, (recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale”*) ha modificato l’art. 24 del Decreto, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai seguenti reati: (i) *“Frode nelle pubbliche forniture”* (art. 356 c.p.); (ii) *“Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale”* (art. 2 L. 898/1986); pertanto, l’art. 24 è oggi rubricato *“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”*.

<sup>2</sup> Il **D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75** ha altresì modificato l’art. 25 del Decreto introducendo tre nuove fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione: (i) il **“Peculato”** (art. 314, comma 1 c.p.); (ii) il **“Peculato mediante profitto dell’errore altrui”** (art. 316 c.p.); (iii) il **“Abuso d’ufficio”** (art. 323 c.p.); pertanto, l’art. 25 è oggi rubricato *“Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio”*.

- redatta a Budapest il 23 novembre 2001) con riferimento ai “**delitti informatici**” e al “**trattamento illecito di dati**”;
- l’**art. 24-ter** (introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante “*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*”) con riferimento ai “**delitti di criminalità organizzata**”;
  - l’**art. 25-bis** (introdotto dall’art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409 e successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99), che mira a punire il reato di “**falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**”;
  - l’**art. 25-bis.1** (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante “*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*”) con riferimento ai “**delitti contro l’industria e il commercio**”;
  - l’**art. 25-ter** (introdotto dall’art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante “*Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*”), così come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*”, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, recante “*Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*”, dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, recante “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”<sup>3</sup>) e, da ultimo, dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (“*Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*”) con riferimento ai “**reati societari**” (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, aggio, impedimento controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori);
  - l’**art. 25-quater** (inserito nel *corpus* originario del Decreto dall’art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, recante Ratifica della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo), che si riferisce ai “**delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico**”;
  - l’**art. 25-quater.1** (introdotto dall’art. 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7) che si riferisce alle “**pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**”;
  - l’**art. 25-quinquies** (introdotto dall’art. 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228, successivamente integrato ad opera dell’art. 10 della Legge 6 febbraio 2006, n. 38 e dell’art. 3 del D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 e, da ultimo, dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199), che mira a reprimere alcuni “**delitti contro la personalità individuale**” (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, tratta di persone, iniziative turistiche

---

<sup>3</sup> La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 ha reso perseguibili d’ufficio le fattispecie d’illecito di cui all’ art. 2365 (così come riformulata dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 recante “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”) e all’art. 2365 bis del Codice Civile.

- volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro);
- l'**art. 25-sexies** (introdotto con la Legge 18 aprile 2005, n. 62, c.d. Legge Comunitaria del 2004, in sede di recepimento della Direttiva Comunitaria 2003/6/CE), con particolare riferimento ai reati c.d. di **"market abuse"**;
  - l'**art. 25-septies** (introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, così come modificato dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nonché dalla Legge 11 gennaio 2018, n. 3), con riferimento alle ipotesi di **"omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"**;
  - l'**art. 25-octies** (introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, in attuazione delle Direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE), e recentemente modificato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186, con riferimento ai reati in materia di **"ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio"**;
  - l'**art. 25-octies 1** (introdotto dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, in attuazione della Direttiva 2019/713 con riferimento ai reati in materia di **"strumenti di pagamento diversi dal contante"**);
  - l'**art. 25-novies** (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia") che estende la responsabilità amministrativa dell'ente ai reati contemplati dalla Legge 633/41 in materia di **"protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio"**;
  - l'**art. 25-decies** (introdotto dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 116, a ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4 e successivamente modificato dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121) con riferimento al **"reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria"**;
  - l'**art. 25-undecies** (introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, in recepimento delle le Direttive 2008/52/CE e 2009/123/CE in materia di tutela dell'ambiente, come modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante **"Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente"** e dal D. Lgs. 1° marzo 2018, n. 21) con riferimento ai **"reati ambientali"**;
  - l'**art. 25-duodecies** (introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE che ha introdotto norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, così come modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161),

con riguardo al reato di **“impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”** e ad altri reati in tema di immigrazione clandestina;

- **l’art. 25-terdecies** (introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, recante *“Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea – Legge Europea 2017”*, così come modificata dal D. Lgs. 1° marzo 2018, n. 21), con riguardo ai reati di **“razzismo e xenofobia”**;
- **l’art. 25-quaterdecies** (introdotto dalla Legge 16 maggio 2019, n. 39 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014”*), relativo ai reati di **“frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di gioco e scommesse”**;
- **l’art. 25-quinquiesdecies** (introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 *“Conversione in legge del Decreto-legge 26 ottobre n. 124 recante “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”*<sup>4</sup>, successivamente integrato ad opera dell’art. 5 del D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale”*<sup>5</sup>, con riferimento ai **“reati tributari”**);
- **l’art. 25-sexiesdecies** (introdotto dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 recante *“Attuazione della Direttiva Europea 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale”*, riguardo ai **“reati di contrabbando”**.

L’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 è stato ulteriormente esteso anche con la legge di *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”* (Legge n. 146 del 16 marzo 2006), con particolare riguardo ai reati di c.d. **“criminalità organizzata transnazionale”** (quali, ad esempio, associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, traffico di migranti, ecc.).

Nell’**Allegato B** sono descritte le varie fattispecie di reato/illecito amministrativo qualificabili come *“reato presupposto”* ex D. Lgs. 231/2001.

---

<sup>4</sup> Con l’art. 25-quinquiesdecies, rubricato (*“Reati tributari”*) è stata estesa la responsabilità amministrativa degli enti alle seguenti fattispecie delittuose: (i) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. n. 74/2000); (ii) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. n. 74/2000); (iii) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000); (iv) all’occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000); (v) sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D.lgs. n. 74/2000).

<sup>5</sup> L’art. 5 del D. Lgs. 75/2020 ha introdotto all’art. 25-quinquiesdecies, il comma 1-bis, che estende il perimetro dei reati presupposto includendovi le seguenti fattispecie delittuose: (i) dichiarazione d’infedele (art. 4 D. Lgs. 74/2000); (ii) omessa dichiarazione (art. 5 Lgs.74/2000); (iii) indebita compensazione (art. 10 quater D. Lgs. n. 74/2000). Tali fattispecie delittuose determinano la responsabilità dell’ente nel caso in cui i delitti siano commessi: (i) nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, e (ii) al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro”.

### 1.3 I modelli di organizzazione, gestione e controllo

Secondo l'impostazione generale del Decreto, l'ente risponde se non ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati o illeciti amministrativi del tipo di quello realizzato.

Tuttavia, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede una forma specifica di "esonero" da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati o illeciti amministrativi della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un *organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*;
- c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

L'"esonero" dalla responsabilità dell'ente passa, quindi, attraverso il *giudizio di idoneità* del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto).

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, quindi, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) identificare i c.d. "*rischi potenziali*", ovvero individuare nel contesto aziendale le aree o i settori di attività nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi gli illeciti previsti dal Decreto ("*aree di attività a rischio reato*");
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire, con l'intento di contrastare efficacemente – cioè ridurre ad un livello accettabile – i rischi identificati;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e gestione;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno all'ente idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione.

Inoltre, il D.Lgs. 24/2023 (che abroga la previgente L. 179/2017), con le disposizioni di abrogazione dell'art. 23, c.1-b, e le disposizioni transitorie e di coordinamento dell'art. 24, c.5., ha abrogato l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D.Lgs. 231/2001, e ha sostituito l'art. 6, c.2-bis del D.Lgs. 231/2001, prevedendo, per i modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi del comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, cd. *"Whistleblowing"*).

A norma dell'art. 6, comma 2 *bis* D. Lgs. 231/2001 – come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023 – il presente Modello 231 quindi prevede:

- canale di segnalazione interna che consenta di assicurare la riservatezza sull'identità di chi effettui segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello e del Codice etico (per gli enti con meno di 50 dipendenti di media, ma che siano dotati di un Modello organizzativo 231, le segnalazioni possono essere solo interne e riguardare solamente gli illeciti di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) n. 2 Dlgs 24/2023, cioè *"condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti"*);
- il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti e degli altri soggetti tutelati dalla normativa whistleblowing, nonché un relativo apparato sanzionatorio.

Chiunque nell'ambito del proprio contesto lavorativo venga a conoscenza di (oppure abbia il fondato sospetto che si sia verificata o possa verificarsi) una condotta illecita e/o una violazione, può segnalarla (anche con modalità informatiche) in conformità al presente Modello, a tutela dell'integrità dell'ente.

La segnalazione deve essere circostanziata e fondata *su elementi di fatto precisi e concordanti*. La Società garantisce in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione di tali segnalazioni.

\* \* \*

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi (*"risk management"*).

Inoltre, affinché siano efficacemente attuati, i modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di reato/illecito amministrativo considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e successive modifiche - laddove necessario – in relazione alle violazioni effettivamente verificatesi e agli eventuali mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa.

## 2. Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Quimark S.r.l.

### 2.1 Caratteri generali del Modello 231

Quimark S.r.l. (di seguito “**Quimark**” o la “**Società**”)– nell’ambito del sistema di controllo interno preventivo e nel perseguimento della conduzione degli affari e gestione delle attività aziendali sulla base dei valori di efficienza, correttezza e lealtà, in ogni processo del lavoro quotidiano – ha posto in essere le attività necessarie per adeguare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (inteso quale insieme di regole aziendali di carattere generale, comportamentali ed operative, che si estrinsecano - tra l’altro - nell’assetto organizzativo della Società, nel sistema di attribuzione delle deleghe e dei poteri, nelle linee guida organizzative e nelle prassi operative, nel sistema disciplinare e così via), a quanto previsto dal Decreto (di seguito, “**Modello 231**”).

---

<sup>6</sup> Il D.Lgs. 24/2023 dispone, inoltre, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei c.d. “*segnalanti*” per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata, richiedendo anche che nel sistema disciplinare adottato dall’ente siano previste sanzioni sia nei confronti di chi viola le misure volte a garantire la riservatezza sull’identità dei segnalanti sia nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

\* \* \*

Il Modello 231 è destinato a tutti coloro che operano a qualunque titolo per Quimark, quale che sia il rapporto – anche temporaneo - che li lega alla stessa; in particolare esso è vincolante per coloro che: (i) rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società; (ii) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto (i) che precede (di seguito, complessivamente, “**Destinatari**”).

Con l’adozione del Modello 231 Quimark si è, quindi, posta l’obiettivo di dotarsi di sistema strutturato ed organico, comprendente un complesso di principi generali di comportamento nonché di procedure ed attività di controllo, che risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal D. Lgs. 231/2001 sia in termini di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi dallo stesso richiamati (*controlli preventivi*) sia in termini di controllo dell’attuazione del Modello 231 e di eventuale irrogazione di sanzioni (*controlli ex post*).

Tra le principali finalità del Modello 231 – come meglio specificato nel paragrafo 2.3 che segue - vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Destinatari di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure ad esso riferibili – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per i diretti autori degli illeciti bensì anche per la Società.

\* \* \*

Le attività di valutazione del sistema dei controlli preventivi hanno considerato le fattispecie di illecito contemplate dal Decreto al momento dell’effettuazione dell’analisi.

Il Modello 231 sarà adeguato, ove necessario, in relazione alle ulteriori eventuali disposizioni normative che dovessero essere emanate in futuro dal legislatore nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001. L’attività di aggiornamento del Modello 231, intesa sia come integrazione sia come modifica, sarà volta a garantire l’adeguatezza e l’idoneità dello stesso, considerando la funzione preventiva che il Modello 231 deve mantenere nel tempo rispetto alla commissione dei reati presupposto di cui al Decreto.

## **2.2 Il Codice Etico di Quimark.**

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali e i valori cui si ispira la Società nel perseguimento degli obiettivi sociali e rappresenta una componente fondante del Modello 231 e del complessivo sistema di controllo interno della Società. Il Codice Etico è stato predisposto con l’obiettivo di definire con chiarezza l’insieme dei principi e dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide, e la cui osservanza è fondamentale per il regolare svolgimento delle proprie attività, l’affidabilità della gestione e l’immagine della Società, nel convincimento che l’etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l’impresa.

Nel Codice Etico sono, infatti, espressi principi etici e valori fondamentali (quali, ad esempio, lealtà, correttezza, trasparenza, responsabilità, buona fede) che, permeando ogni processo del

lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento dei rapporti con la Società ad ogni livello.

In questa prospettiva, i principi contenuti nel Codice Etico costituiscono il primo presidio su cui si fonda il Modello 231 nonché un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione dello stesso in relazione alle dinamiche aziendali, anche al fine di rendere operante la scriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per i Destinatari: esso, quindi, si applica non solo alle persone legate alla Società da rapporti di lavoro subordinato ma anche a tutti coloro che operano per/con la Società quale che sia il rapporto – anche temporaneo – che li lega alle stesse (compresi gli amministratori e i sindaci).

L'importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso, come indicato al successivo paragrafo 2.6 (*Il sistema sanzionatorio*).

Il processo di definizione del Modello 231 si è, pertanto, articolato in due fasi:

- a) l'identificazione e la mappatura formalizzata dei rischi, ovvero l'analisi del contesto aziendale per individuare **(i)** le fattispecie di reato/illecito amministrativo rilevanti per la Società, **(ii)** le aree che – in ragione delle attività effettivamente svolte dalla Società – risultino potenzialmente interessate da eventuali casistiche di reato e, infine, **(iii)** le possibili modalità con cui si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001 e le relative finalità;
- b) la definizione del Modello 231, mediante valutazione del sistema d'organizzazione, gestione e controllo dei rischi formalizzandolo in specifiche procedure al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati e, comunque, ridurli ad un livello accettabile.

Attraverso tale processo è stato così definito un sistema d'organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal Decreto, nel rispetto di alcuni principi di controllo meglio esplicitati nel paragrafo 2.5 che segue.

### **2.3 Le "aree di attività a rischio reato"**

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi effettuata

sono state individuate le seguenti "aree di attività a rischio reato", intese – come sopra evidenziato - quali aree aziendali interessate da potenziali casistiche di illecito:

- 1) reati contro la pubblica amministrazione;
- 2) la gestione della contabilità (clienti, fornitori e contabilità generale) e la predisposizione delle relazioni finanziarie;

- 3) la gestione degli adempimenti fiscali;
- 4) la gestione di incassi e pagamenti;
- 5) la gestione delle spese per liberalità sponsorizzazioni, rappresentanza e omaggistica a terzi;
- 6) la gestione degli adempimenti legislativi finalizzati alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il risultato del processo di mappatura dei rischi e di analisi delle “*aree di attività a rischio reato*” è raccolto in appositi documenti conservati presso la Società.

Nell’**Allegato C** sono descritte le “*aree di attività a rischio reato*” (a rischio diretto o strumentale), i reati alle stesse associabili nonché i diversi presidi organizzativi adottati dalla Società.

#### **2.4 Le procedure riferibili al Modello 231**

Una volta completata l’attività di identificazione dei rischi e di individuazione delle “*aree di attività a rischio reato*”, si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell’efficacia del sistema di organizzazione, gestione e controllo esistente ed utilizzato dalla Società e a codificare – ove necessario - in documenti scritti gli standard e le attività di controllo da applicare nei vari processi, al fine di prevenire le condotte illecite individuate dal Decreto. La Società, coerentemente a quanto prescritto dalle Linee Guida rilasciate da Confindustria nel mese di giugno 2021, utilizza l’approccio c.d. di compliance integrata alla gestione dei rischi., ossia una razionalizzazione delle attività sia per quanto riguarda le risorse che i sistemi di controllo impiegati al fine di non incorrere in duplicazioni di attività e verifiche e migliorare l’efficienza e l’efficacia delle attività di compliance. In particolare la Società adotta un sistema di procedure valido sia ai fini della gestione dei sistemi per la qualità secondo lo standard ISO 9001 che ai fini della gestione del rischio previsto dal d.l. 231/2001

Le attività di definizione, integrazione e/o modifica delle regole di comportamento/procedure riferibili al Modello 231 sono svolte dalle funzioni aziendali di volta in volta competenti, che provvedono altresì al loro costante aggiornamento.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello 231 si integrano, evidentemente, con i principi espressi nel Codice Etico, con le procedure operative, e con tutti quegli strumenti organizzativi o di controllo – comunque funzionali al Modello 231.

In linea generale, il sistema di controllo interno della Società, delineato nell’ambito delle procedure aziendali e nelle altre norme societarie interne, deve essere idoneo a:

- garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da ridurre la praticabilità di comportamenti "a rischio reato" e favorirne la tempestiva identificazione;
- assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

## 2.5 Il sistema sanzionatorio

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello 231 e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello 231 stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

Infatti, in termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del Modello 231 e delle procedure aziendali ad esso riferibili, ha lo scopo di contribuire a garantire l'efficacia e l'effettività del Modello 231 stesso sia dell'attività di vigilanza e controllo svolta dall'organismo di vigilanza e controllo.

Aderendo alle prescrizioni del Decreto la Società ha, quindi, definito che la violazione dei principi del Codice Etico nonché delle disposizioni contenute nel Modello 231 e/o nelle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia – improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con la Società stessa e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati e l'irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto il Codice Etico, il Modello 231 e/o procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

\* \* \*

Le sanzioni e il relativo *iter* di contestazione delle violazioni si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

### **Lavoratori Dipendenti**

Come sopra evidenziato, i comportamenti tenuti dai **lavoratori dipendenti** in violazione dei principi e delle regole comportamentali previsti nel Codice Etico, nel Modello 231 e/o nelle procedure aziendali ad esso riferibili sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi del personale dipendente, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dalle norme specialistiche contenute, in particolare, nei CCNL e nei Contratti Integrativi Aziendali di tempo in tempo applicabili, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) ed eventuali normative speciali e/o di settore applicabili.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, nel caso in cui, anche in eventuale concorso con altri, si presentino le seguenti condotte:

- mancato rispetto, in generale, dei principi/regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, nel Modello 231 e/o nelle procedure aziendali allo stesso riferibili, anche con condotte omissive;
- omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed internazionali, che dispongano regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più degli illeciti contemplati dal Decreto;
- omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Codice Etico, nel Modello 231 e/o nelle procedure aziendali allo stesso riferibili, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati di cui al Decreto;
- inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dei soggetti apicali e/o dei superiori gerarchici nelle attività organizzative ed operative;
- inosservanza delle disposizioni aziendali concernenti gli obblighi di evidenza e tracciabilità dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedirne la trasparenza e la verificabilità;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali;

- comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli e/o impedimento ingiustificato dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli, incluso l'organismo di vigilanza e controllo;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi/regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, nel Modello 231 e/o nelle procedure aziendali allo stesso riferibili;
- inosservanza degli obblighi informativi verso l'organismo di vigilanza e controllo;
- violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità di coloro che segnalino violazioni del Codice Etico, del Modello 231 (e delle procedure aziendali allo stesso riferibili) ovvero di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave, di violazioni del Codice Etico, del Modello 231 (e delle procedure aziendali allo stesso riferibili) ovvero di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

#### **Collaboratori, fornitori e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società**

La Società ritiene che ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che possa comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti cui si riferisce il Decreto, sia da censurare. Pertanto, per quanto riguarda i **collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari** con la Società, l'inosservanza delle norme del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure aziendali allo stesso riferibili costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, e può quindi comportare – nei casi più gravi - la risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico nonché il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

#### **Amministratori e sindaci**

La Società valuta con estrema attenzione le violazioni del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili poste in essere da soggetti apicali, in quanto essi rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori e il mercato. La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori di correttezza, lealtà e trasparenza presuppone, infatti, che tali valori siano fatti

propri e rispettati *in primis* da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nell'ambito della Società.

Pertanto, in caso di violazione, da parte degli **amministratori** e/o dei **sindaci**, dei principi e delle disposizioni del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con tali disposizioni, gli organi sociali competenti provvederanno ad assumere le misure di tutela di volta in volta più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente, ivi compresa la revoca della delega e/o del mandato conferiti al soggetto interessato.

### **Organismo di Vigilanza e Controllo**

Con riferimento ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicherà quanto previsto nei paragrafi dedicati ai "*lavoratori dipendenti*" e/o ai "*dirigenti*"; nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto indicato nel paragrafo dedicato ai "*collaboratori*".

## **2.6 L'Organismo di vigilanza e controllo**

L'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

Il conferimento di questi compiti a tale organismo ed il corretto, puntuale ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità per l'ente. Nel rispetto del principio di effettività: al di là dell'individuazione formale, l'organismo, deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente i complessi e delicati compiti che il Decreto gli attribuisce.

Ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello 231, tale organismo di vigilanza e controllo deve avere le caratteristiche che seguono.

- (i) **Autonomia ed indipendenza** – sono requisiti fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale organismo all'interno dell'ente, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente e dei soggetti apicali). Qualora poi l'organismo abbia una composizione collegiale mista (ovvero con la presenza anche di soggetti interni all'ente) il grado di indipendenza dell'organismo non può che essere valutato nella sua globalità.

- (ii) Professionalità – consiste nel bagaglio di conoscenze e tecniche che devono essere possedute dall’organismo per poter svolgere adeguatamente ed efficacemente l’attività assegnata; l’organismo, infatti, deve possedere competenze specifiche anche con riguardo alle attività ispettive e di analisi del sistema di controllo, necessarie per l’espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un’approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite ai requisiti di autonomia ed indipendenza, garantiscono l’obiettività di giudizio.
- (iii) Continuità d’azione – l’organismo deve rappresentare una struttura dedicata, che - con i necessari poteri ispettivi e di controllo – provvede costantemente alla vigilanza del rispetto del Modello 231, a curarne l’attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

\* \* \*

In attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 ed in relazione alle dimensioni, alla complessità organizzativa e alle attività svolte dalla Società, pertanto, l’organismo di vigilanza e controllo di Quimark (qui, di seguito, definito “**Organismo di Vigilanza e Controllo**”) è un organismo monocratico o collegiale, nominato dal Consiglio di Amministrazione secondo le logiche e i criteri *infra* descritti.

#### Requisiti

I componenti dell’Organismo di Vigilanza e Controllo devono possedere requisiti di onorabilità – analoghi a quelli degli amministratori della Società - e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e devono essere esenti da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l’autonomia, l’indipendenza e la libertà di azione e di giudizio. La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi devono essere, di volta in volta, accertate dal Consiglio di Amministrazione della Società sia preventivamente rispetto alla nomina sia periodicamente - almeno una volta all’anno - durante tutto il periodo in cui i componenti dell’Organismo di Vigilanza e Controllo resteranno in carica. Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa dei componenti dell’Organismo di Vigilanza e Controllo la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile, con particolare riferimento agli illeciti previsti dal Decreto.

#### Nomina, durata e revoca

L’Organismo di Vigilanza e Controllo è nominato dal Consiglio di Amministrazione e, di norma, dura in carica fino al termine del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato o fino a diversa scadenza, se così definito nella delibera consiliare di nomina.

L’Organismo di Vigilanza e Controllo alla scadenza del mandato può essere rinominato.

Al fine di garantirne la piena autonomia ed indipendenza, l’Organismo di Vigilanza e Controllo riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. In caso di revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati. L'Organismo di Vigilanza e Controllo decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

#### Compiti ed attribuzioni

All'Organismo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

- (i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei Destinatari, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- (ii) vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello 231 di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- (iii) garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità, efficacia e funzionalità del Modello 231;
- (iv) vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;
- (v) acquisire presso tutti i Destinatari del Modello 231 la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- (vi) verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico nel Modello 231 e/o nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- (vii) verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico nel Modello 231 e/o nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello

di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio reato";

- (viii) svolgere una periodica attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali;
- (ix) raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello 231 e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'Organismo di Vigilanza e Controllo può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello 231 e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili.

In particolare, sono previste:

- (i) verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'Organismo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti e, in generale, dei documenti aziendali riguardanti le "aree di attività a rischio reato", secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;
- (ii) verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'Organismo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove *aree di attività a rischio reato* ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello 231 e/o delle relative procedure ovvero intraprenda iniziative e/o azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza e Controllo verifica, attraverso attività di *follow-up*, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative e/o di quesiti sul Codice Etico, sul Modello 231 e/o sulle procedure aziendali ad esso riferibili, i Destinatari possono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, all'Organismo di Vigilanza e Controllo è attribuita annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte con piena autonomia economica e gestionale.

### Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

L'Organismo di Vigilanza e Controllo si riunisce di norma con cadenza quadrimestrale, comunque almeno 3 volte all'anno.

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale

L'Organismo di Vigilanza e Controllo ha facoltà di disciplinare in un apposito regolamento, dallo stesso redatto ed approvato, ogni aspetto operativo riguardante il suo funzionamento.

### Flussi informativi verso gli organi sociali

Con riferimento all'attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza e Controllo provvede a relazionare, con cadenza almeno annuale, predisponendo apposite relazioni scritte: (i) il Consiglio di Amministrazione, in merito all'attuazione del Modello 231, e (ii) il Collegio Sindacale.

Allo scadere del proprio incarico, l'Organismo di Vigilanza e Controllo - laddove lo reputi opportuno - redige per gli organi sociali una relazione di fine mandato.

L'Organismo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento dagli organi sopra citati per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente - e su propria iniziativa - gli organi sociali.

### Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Controllo

I Destinatari del Modello 231 sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza e Controllo secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso. A tal fine l'Organismo di Vigilanza e Controllo predispone un apposito documento, denominato "*Documento Flussi Informativi*" e lo invia alle funzioni aziendali interessate.

Gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Controllo rappresentano un utile strumento a favore di quest'ultimo per svolgere le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello 231 e di accertamento *ex post* delle cause che possono aver consentito il verificarsi di un illecito.

I Destinatari, inoltre, trasmettono senza indugio all'Organismo di Vigilanza e Controllo le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i Destinatari.

Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza e Controllo viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Controllo posti a carico dei Destinatari può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al paragrafo 2.6 che precede.

Per le finalità informative di cui sopra (nonché per chiarimenti e/o informazioni ovvero per la segnalazione di violazioni o di condotte illecite, come indicato nel paragrafo 2.8 che segue), l'Organismo di Vigilanza e Controllo dispone anche di un indirizzo specifico di posta elettronica ([odv231@quimark.com](mailto:odv231@quimark.com)).

## **2.7 Segnalazione di violazioni e condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Qualora un Dipendente o un Collaboratore<sup>7</sup>, nello svolgimento della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico o funzione, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, venga a conoscenza di violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231 (e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili) o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, può segnalare tali situazioni utilizzando l'indirizzo di posta elettronica dell'ODV secondo le modalità e i termini descritti nella "*Linea Guida organizzativa per la segnalazione di violazioni e condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001*", di tempo in tempo vigente.

Le segnalazioni pervenute sono gestite assicurando, fatti salvi gli obblighi di legge, l'assoluta riservatezza sull'identità dei segnalanti, garantendo agli stessi la massima tutela, così come previsto dalla normativa vigente<sup>8</sup>, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. Nei confronti di coloro che violano le misure poste a tutela della riservatezza dell'identità dei segnalanti, ovvero di coloro che effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, si applicano le sanzioni disciplinari di cui al paragrafo 2.6 che precede.

Qualora le segnalazioni ricevute risultino pertinenti, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, viene avviata l'attività istruttoria e di accertamento, attraverso verifiche interne e/o esterne, così come previsto dalla "*Linea Guida organizzativa per la segnalazione di violazioni e condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01*", di tempo in tempo vigente, affinché possano essere assunte opportune azioni correttive (in particolare nelle aree e/o nei processi aziendali interessati dalle segnalazioni), avviati eventuali procedimenti disciplinari ovvero intraprese altre iniziative che, a seconda dei casi, saranno considerate adeguate.

## **2.8 Informazione e formazione**

La Società definisce periodicamente uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi e delle disposizioni contenute

---

<sup>7</sup> In tali categorie sono ricompresi i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. 231/01, cioè sia i *soggetti in posizione apicale* (o che comunque rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della stessa) sia i *soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza*.

<sup>8</sup> Ci si riferisce al D.Lgs. 24/2023.

nel Codice Etico, nel Modello 231 e/o nelle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte degli stessi, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti attribuiti nonché dell'ambito di attività in cui i singoli Destinatari operano. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organismo di Vigilanza e Controllo.

\* \* \*

#### Salute e Sicurezza sul lavoro

In coerenza con i principi ed i valori espressi nel Codice Etico e nel Modello 231, Quimark riconosce la rilevanza e la centralità dei temi della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro nello svolgimento delle attività di business e si impegna a perseguire il costante miglioramento delle *performances* aziendali nel rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tale ottica specifiche *iniziative informative e formative* sono, inoltre, svolte con specifico riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.