Modello Organizzativo *ex* D. Lgs. 231/2001

Parte Generale

2021

Biomet

PREMESSA

Biomet S.p.A. ("Biomet") è una società per azioni italiana fondata nel 2018 che opera nell'ambito della produzione di BioGNL da rifiuti organici.

Biomet è socio unico di **Biomet GNL S.r.l.** ("Biomet GNL"), società attiva nella liquefazione del gas e trasporto di BioGNL.

Alla luce delle attività svolte, Biomet e Biomet GNL (le "Società") sono fermamente consapevoli dell'importanza prioritaria di agire in modo etico e nel pieno rispetto delle normative vigenti, ritenendo che una condotta corretta sia la base dello sviluppo e del progresso aziendale.

Pertanto, le Società hanno comunemente deciso di adottare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ("**Modello Organizzativo**") finalizzato a prevenire - o, quanto meno, mitigare - il rischio di commissione dei reati presupposto nel loro interesse o vantaggio.

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello Organizzativo di Biomet e Biomet GNL, ovvero un insieme di principi, regole di condotta e procedure volti a disciplinare l'organizzazione, la gestione e il controllo dell'attività aziendale, nel rispetto della propria *corporate governance*.

Attraverso il Modello Organizzativo, dunque, le Società si impegnano a garantire correttezza e trasparenza nell'assunzione delle decisioni, nonché ad istituire opportuni controlli sulla loro effettiva osservanza, allo scopo di prevenire il rischio di condotte illecite o sintomatiche di propositi illeciti che potrebbero essere posti in essere nello svolgimento dell'attività aziendale.

Biomet e Biomet GNL sono a disposizione per fornire eventuali chiarimenti in merito ai contenuti del proprio Modello Organizzativo.

Indice

PREMESSA 2

DEFINIZIONI 6

1 DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 14

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa dipendente da reato prevista a carico degli enti 14

1.2 Reati presupposto 14

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità 14

1.3.1 Criteri di imputazione oggettiva 14

1.3.2 Criteri di imputazione soggettiva 15

1.4 L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa 15

1.5 Sanzioni 16

1.5.1 La sanzione amministrativa pecuniaria 16

1.5.2 Le sanzioni interdittive 17

1.5.3 Confisca e pubblicazione della sentenza 18

1.5.4 Prescrizione delle sanzioni amministrative 18

1.5.5 Inosservanza delle sanzioni interdittive 18

1.6 Responsabilità dell'ente e sanzioni in caso di delitti tentati 18

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 19

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo 19

2.2 Metodologia di elaborazione del Modello Organizzativo 19

2.3 Struttura del Modello Organizzativo 21

2.4 Approvazione del Modello Organizzativo 23

2.5 Modifiche e integrazioni del Modello Organizzativo 23

2.6 Destinatari del Modello Organizzativo 23

3 PROFILO SOCIETARIO E AZIENDALE DI BIOMET 25

3.1 Biomet S.p.A. e Biomet GNL S.r.l. 25

3.2 Filiera verticale del BioGNL e Impianti di titolarità di Biomet e Biomet GNL 25

3.3 Oggetto sociale e attività svolte da Biomet e Biomet GNL 25
3.4 L'oggetto sociale e le attività 25
3.4.1 L'oggetto sociale e le attività di Biomet 25
3.4.2 L'oggetto sociale e le attività di Biomet GNL 22
3.5 Governo societario: amministrazione, rappresentanza e revisione di Biomet e Biomet GNL..... 24
3.5.1 L'organo amministrativo..... 24
3.5.2 La rappresentanza..... 24
3.5.3 L'organo di controllo 24
3.5.4 La revisione legale dei conti 25
3.6 Organigrammi aziendali e comitati strategici 25
3.6.1 Organizzazione aziendale di Biomet..... 26
3.6.2 Organizzazione aziendale di Biomet GNL 26
3.7 Organigramma della Sicurezza sul Lavoro..... 26
4 ORGANISMO DI VIGILANZA 26
4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza, la sua identificazione e i casi di revoca..... 26
4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza 28
4.3 Reporting dell'OdV agli organi societari 29
4.4 Flussi informativi verso l'OdV 30
5 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E *WHISTLEBLOWING* 31
5.1 Segnalazione di condotte illecite all'OdV (il c.d. *Whistleblowing*) 31
5.2 Oggetto delle segnalazioni 31
5.3 Contenuto delle segnalazioni 31
5.4 Segnalazioni anonime..... 32
5.5 Divieto di segnalazioni in malafede o emulative 32
5.6 Gestione della segnalazione..... 32
5.7 Indagine ispettiva 33
5.8 Provvedimenti disciplinari 33

5.9 Archiviazione delle segnalazioni non rilevanti 33
5.10 Azioni correttive del Modello Organizzativo 34
5.11 Tutela del segnalante 34
5.12 Divieto di misure ritorsive o discriminatorie 34
5.13 Diritti del segnalato 35
5.14 Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'OdV: tracciabilità ... 35
6 DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE 36
6.1 La diffusione del Modello Organizzativo ai destinatari interni ed esterni . 36
6.1.1 L'informazione sul Modello Organizzativo 36
6.1.2 La formazione del personale 37
6.1.2.1 Principi generali relativi alla formazione 37
6.1.3 Contenuti del corso di formazione iniziale 37
6.1.4 Contenuti dei corsi di formazione specifici 38
7 SISTEMA DISCIPLINARE 39
7.1 Funzione del sistema disciplinare e organo competente 39
7.2 Principi generali relativi all'applicazione delle sanzioni 39
7.3 Condotte sanzionabili e illeciti disciplinari 40
7.4 Criteri di commisurazione della sanzione 42
7.5 Sanzioni disciplinari 42
7.5.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti 42
7.5.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti 45
7.5.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e Procuratori Speciali 48
7.5.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci e dei Revisori 48
7.5.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti terzi 48

DEFINIZIONI

AIA	Autorizzazione Integrata Ambientale, ovvero il provvedimento che autorizza l'esercizio di un impianto o di parte di esso a determinate condizioni in conformità ai requisiti del decreto autorizzativo
AUA	Autorizzazione Unica Ambientale, ovvero il provvedimento, rilasciato dal SUAP (Sportello Unico Attività Produttive), che sostituisce gli atti di comunicazione, notifica ed autorizzazione in materia ambientale
ASPP	Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione, ovvero persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del D. Lgs. 81/2008, facente parte del servizio di prevenzione e protezione
Attività sensibile	Attività nel cui svolgimento potrebbero essere ipoteticamente commessi uno o più reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001
Autorità pubbliche	A titolo esemplificativo, i funzionari di Enti Locali (Comuni, Provincia e Regione), Agenzia delle Dogane, Carabinieri, Polizia, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ATS, ASL, NAS, Ispettori del Lavoro, magistratura, che dovessero recarsi presso le sedi delle Società per effettuare controlli, verifiche o ispezioni
BioGNL	Carburante biologico derivante dalla liquefazione di metano prodotto dai rifiuti e non estratto da un giacimento fossile
Biomet	Società denominata Biomet S.p.A., con sede legale in San Rocco al Porto (LO), Località Berghente SNC, Cap 26865, nonché Socio Unico di Biomet GNL S.r.l., con sede legale in Belgioioso (PV), Via Dante Alighieri 67, Cap 27011
Biomet GNL	Società denominata Biomet GNL S.r.l., con sede legale in Belgioioso (PV), Via Dante Alighieri 67, Cap 27011
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato da Biomet e Biomet GNL, ovvero Contratto Collettivo Nazionale Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi

CdA	Consigli di Amministrazione di Biomet e Biomet GNL
CFC	Comitato Finanza & Compliance delle Società
CIC	Certificati di Immissione in Consumo, ovvero gli incentivi previsti ai sensi del Decreto interministeriale del 2 marzo 2018 - Promozione dell'uso del biometano nel settore dei trasporti
Codice Etico	Codice etico adottato da Biomet e Biomet GNL
Consulenti	Coloro che agiscono in nome e/o per conto di Biomet e di Biomet GNL sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, anche coordinata
CSE	Comitato Strategico Esecutivo
COVID-19	Virus SARS-CoV-2 o COronaVIrus Disease 19
Datore di Lavoro	L'Amministratore Delegato di Biomet e il Presidente del CdA nonché Amministratore Delegato di Biomet GNL, delegati a svolgere le funzioni di datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008
Destinatari	Soggetti ai quali il Modello Organizzativo di Biomet e Biomet GNL si rivolge e ne cui confronti è applicabile. Si suddividono in: - destinatari interni, ovvero i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti delle due Società; - destinatari esterni, ovvero i collaboratori esterni, consulenti, fornitori, partner contrattuali e, in generale, da tutti i soggetti terzi che svolgano attività sensibili in nome e per conto di Biomet e/o Biomet GNL
D. Lgs. 358/1993	Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia
D. Lgs. 58/1998	Testo unico della Finanza
D. Lgs. 231/2001 o Decreto	Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (e successive modifiche), recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300
D. Lgs. 196/2003 o Codice Privacy	Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento (UE) n.

	2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE
D. Lgs. 81/2008	Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (e successive modifiche), recante l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)
D. Lgs. 105/2015	Il D. Lgs 26 giugno 2015, n. 105 di attuazione della Direttiva 2012/18/UE relativa al controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose (c.d. Direttiva Seveso III)
Dipendenti	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Biomet e con Biomet GNL
DPI	Dispositivi di Protezione Individuale ai sensi del D. Lgs. 81/2008
DVR	Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi degli artt. 17, comma 1, lettera a) e 28, D. Lgs. 81/2008
DUVRI	Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza redatto ai sensi dell'art. 26, D. Lgs. 81/2008
Enti	Soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica
FAD	Formazione a distanza
FORSU	Frazione organica del rifiuto solido urbano
GNL	Gas Naturale Liquefatto
Ankorgaz	Ankorgaz S.r.l., holding industriale attiva in investimenti nel settore dei gas liquidi, compressi e rinnovabili, socio titolare di una partecipazione in Biomet S.p.A.
GSE	Gestore dei servizi energetici - GSE S.p.A., è una società per azioni italiana, controllata dal Ministero dell'economia e delle finanze, alla quale sono attribuiti numerosi incarichi di natura pubblicistica nel settore energetico
Impianti	Impianto Biometano, Liquefattore e Distributore di Biomet e Biomet GNL

Incaricato di pubblico servizio	Coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio ovvero un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale
Incidente rilevante	Un evento quale un'emissione, un incendio o un'esplosione di grande entità, dovuto a sviluppi incontrollati che si verificano durante l'attività di un Deposito e che dia luogo a un pericolo grave, immediato o differito, per la salute umana o per l'ambiente, all'interno o all'esterno del Deposito, e in cui intervengano una o più sostanze pericolose ai sensi del D. Lgs. 105/2015
LdA	Legge 22 aprile 1941 n. 633 recante la disciplina della protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio
L. 146/2006	Legge 16 marzo 2006 n. 146, di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001
Linee guida di Confindustria	Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione e di gestione ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni
Management	L'insieme dei dirigenti di Biomet e di Biomet GNL
MC	Medico Competente del Lavoro, ovvero medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del D. Lgs. 81/2008, che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al D. Lgs. 81/2008
Modello Organizzativo	Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'articolo 6, comma primo, lettera a) del D. Lgs. 231/2001, comprensivo degli allegati, adottato da Biomet ed applicabile anche a Biomet GNL
OdV	Organismo di Vigilanza designato conformemente a quanto previsto all'articolo 6, comma primo, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, con il compito di

	vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo di curarne l'aggiornamento
Organi sociali	Soci, membri dell'organo di amministrazione e membri dell'organo di controllo di Biomet e di Biomet GNL
Organismo di certificazione	Organizzazione che certifica la conformità dei sistemi di gestione o dei prodotti o del personale aziendale a specifiche norme di riferimento
PA	Pubblica Amministrazione, ovvero l'insieme di enti e autorità costituiti a cui è affidata la cura di interessi pubblici e che svolgano attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico o di atti autoritativi
Personale	Dirigenti e dipendenti di Biomet e Biomet GNL
P&L	*Profit & Loss*, ovvero il conto economico, documento che compone, insieme allo stato patrimoniale, al rendiconto finanziario e alla nota integrativa, il bilancio d'esercizio delle Società, evidenziando il risultato economico d'esercizio del periodo di riferimento del bilancio ("utile o perdita d'esercizio")
Pubblico ufficiale	Tutti i soggetti, pubblici dipendenti o privati, che possono o debbono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, formare e manifestare la volontà della PA ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi
Reati presupposto	Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, il cui elenco potrà anche essere eventualmente integrato in futuro
Regolamento (UE) 2016/679 o GDPR	Regolamento (UE) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 n. 679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR/*General Data Protection Regulation*)
Responsabilità Sociale d'Impresa, RSI o *Corporate Social Responsibility* o CSR	Responsabilità di un'impresa per gli impatti delle sue decisioni e delle sue attività sulla società e sull'ambiente, attraverso un comportamento etico

	e trasparente che, sulla base di un approccio volontaristico, (i) contribuisca allo sviluppo sostenibile, inclusi la salute e il benessere della società, (ii) tenga conto delle aspettative degli stakeholder, (iii) sia in conformità con la legge applicabile e coerente con le norme internazionali di comportamento e (iv) sia integrata in tutta l'impresa e messa in pratica nelle sue relazioni con i soggetti terzi
RLS	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ovvero persona eletta o designata ai sensi del D. Lgs. 81/2008, al fine di rappresentare i lavoratori in relazione agli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro
RSPP	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ovvero persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del D. Lgs. 81/2008 designata dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi
Risk assessment	Processo di mappatura delle attività sensibili
Segnalante o *Whistleblower*	Soggetto che, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, o in occasione di queste, essendo venuto a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo (comprese le violazioni del Codice Etico), decide di effettuare una segnalazione
Segnalato	Soggetto (o struttura), individuato o individuabile, indicato come responsabile, o co-responsabile, o partecipe della commissione del fatto illecito/violazione del Modello oggetto delle segnalazione
Segnalazione	Comunicazione, presentata a tutela dell'integrità delle Società, avente ad oggetto qualsiasi notizia circostanziata relativa a condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o di violazioni del Modello Organizzativo (comprese le violazioni del Codice Etico)

Segnalazione anonima	Segnalazione in cui le generalità del segnalante non sono esplicitate da quest'ultimo, né sono individuabili in maniera univoca
Segnalazione in buona fede	Segnalazione di un evento e/o di una determinata condotta, fatta sulla base della ragionevole convinzione, fondata su elementi di fatto, che l'evento e/o la condotta, si siano effettivamente verificati con le modalità, nelle circostanze e nei tempi indicati, quindi sulla ragionevole convinzione che quanto segnalato corrisponda al vero. La segnalazione è fatta in buona fede anche qualora, successivamente, si accerti l'inesistenza dell'illecito/violazione segnalati
Segnalazione in mala fede	Segnalazione di un evento e/o di una determinata condotta, fatta nella consapevolezza della mancanza di veridicità o di fondamento, e al solo scopo di arrecare un danno ingiusto al Segnalato
SGSL	Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro rispondente alle linee guida UNI – INAIL ovvero alle linee guida che dovessero essere elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del Lavoro ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 81/2008
Società	Le società Biomet e Biomet GNL
Soggetti apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle Società o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
Soggetti subordinati	Persone sottoposte alla direzione e controllo dei soggetti apicali
Soggetti terzi	Tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Biomet e con Biomet GNL, svolgendo attività sensibili in nome e per conto delle Società (ad esempio, collaboratori esterni, consulenti, fornitori, partner contrattuali, etc.)
Statuto dei lavoratori	Legge 300/1970, recante norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà

	sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
Stakeholder	**Portatore di interesse nei confronti di Biomet e Biomet GNL, ovvero tutti i loro dipendenti, dirigenti, Soci, creditori, fornitori, clienti e soggetti terzi in generale**
Titoli Autorizzativi	**Diritti, nulla osta, permessi, autorizzazioni e licenze necessari per la costruzione ed entrata in esercizio degli Impianti**
Whistleblowing	**Istituto che consente ai destinatari del Modello Organizzativo di presentare, a tutela dell'integrità delle Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte**

1 DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa dipendente da reato prevista a carico degli enti

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231** ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (**enti**).

Tale responsabilità nasce dalla commissione di alcuni reati (reati presupposto), a vantaggio o nell'interesse dell'ente, ad opera di persone fisiche che all'interno dell'ente medesimo - o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale - rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione (**soggetti apicali**), nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti apicali (**soggetti subordinati**).

La responsabilità dell'ente si aggiunge alla responsabilità penale personale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

1.2 Reati presupposto

Alla data di adozione del presente Modello Organizzativo, il Decreto contempla i reati presupposto di cui all'Allegato 1.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità

La responsabilità degli enti delineata dal D. Lgs. 231/2001 si fonda sul concorso di **criteri di imputazione oggettiva** e **criteri di imputazione soggettiva**.

1.3.1 Criteri di imputazione oggettiva

L'ente è tenuto a rispondere quando il reato presupposto è stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente, che abbia agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Viceversa, qualora il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi, l'ente non sarà ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001. L'ente può essere chiamato a rispondere anche quando il reato presupposto è stato realizzato all'estero, purché lo Stato del luogo ove è stato commesso il reato non decida di procedere nei suoi confronti.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'ente possono essere i seguenti:

(A) soggetti apicali, ovvero persone con potere di amministrazione, gestione e direzione dell'ente (tra cui, amministratori, direttori generali, rappresentanti legali, direttori di stabilimento, dirigenti, responsabili di funzione, nonché, in generale, tutti coloro che esercitano, anche solo di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'enti o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale);

(B) soggetti subordinati, ovvero persone sottoposte alla direzione e al controllo dei soggetti apicali (tra cui, i dipendenti dell'ente nonché tutti coloro i soggetti terzi che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente).

1.3.2 Criteri di imputazione soggettiva

Ai fini dell'affermazione della responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001, oltre all'esistenza dei presupposti che consentono di collegare oggettivamente il reato presupposto all'ente, deve essere accertata anche la sua colpevolezza, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio di commissione del reato.
La colpevolezza dell'ente e la possibilità di contestarne la responsabilità dipendono dall'accertamento di deficit organizzativi che abbiano favorito la commissione di uno dei reati presupposto.

1.4 L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede l'esonero dalle responsabilità amministrative qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (Modello Organizzativo);
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza o OdV);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi sia stata omissione o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Queste quattro circostanze devono tutte concorrere fra loro.

Qualora il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, l'ente si presume "colpevole", salvo che non provi che il Modello Organizzativo sia stato fraudolentemente eluso. Se il reato è stato commesso da un Soggetto Subordinato, l'ente risponde solo se il Pubblico Ministero dimostra che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali.

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce che il Modello Organizzativo (la cui adozione resta comunque facoltativa) deve, tra l'altro:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- 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 presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo;
- prevedere (i) uno o più canali che consentono ai soggetti apicali e subordinati di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono essere idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; (ii) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; (iii) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

1.5 Sanzioni

Il D. Lgs. 231/2001 indica le sanzioni applicabili all'ente in caso di accertamento della sussistenza di un illecito amministrativo dipendente da reato, il quale conserva natura amministrativa pur conseguendo dalla condanna di un Giudice penale.

Il Decreto distingue quattro tipologie di sanzione:

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

1.5.1 La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria segue la condanna della società per un illecito amministrativo dipendente da reato.

L'entità della sanzione pecuniaria è rimessa alla determinazione del Giudice penale, nell'osservanza dei criteri dettati dal Decreto: l'importo è calcolato in base ad un sistema per "quote", non inferiori a cento né superiori a mille, a ciascuna delle quali è attribuito un valore fisso (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37).

Nello stabilire il numero di quote componenti la sanzione pecuniaria e, quindi, l'ammontare della stessa, il Giudice valuterà:

i. la gravità del fatto costituente reato;
ii. il grado di responsabilità dell'ente;

iii. l’attività dal medesimo posta in essere per eliminarne o attenuarne le conseguenze del reato presupposto o per prevenire la commissione di altri reati;
iv. le condizioni economiche e patrimoniali dell’ente al fine di assicurare l’efficacia della sanzione.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

1.5.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

a) l’interdizione, temporanea o definitiva, dell’esercizio dell’attività;
b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d) l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
e) il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, cumulabili alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate esclusivamente qualora ricorrano le seguenti condizioni:

i. siano espressamente previste per il reato per cui si procede;
ii. l’ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e il reato sia stato commesso da un Soggetto apicale, o da un Soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
iii. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente.
Il Giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri di determinazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

Viceversa, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive hanno durata temporanea (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvo che per i reati contro la Pubblica Amministrazione per i quali la durata non può essere inferiore a due e superiore a sette anni), benché nei casi più gravi possano eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Possono, inoltre, essere applicate in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondato pericolo di reiterazione.

1.5.3 Confisca e pubblicazione della sentenza

A seguito dell'applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice dispone la pubblicazione della sentenza di condanna, a spese dell'ente, in uno o più giornali ovvero mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

1.5.4 Prescrizione delle sanzioni amministrative

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

1.5.5 Inosservanza delle sanzioni interdittive

Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, viene sanzionato con la reclusione da sei mesi a tre anni.

1.6 Responsabilità dell'ente e sanzioni in caso di delitti tentati

Nel caso in cui il reato presupposto sia realizzato nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. L'ente non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo

Gli organi amministrativi di Biomet e Biomet GNL hanno comunemente deciso di dotarsi di un Modello Organizzativo finalizzato a prevenire - o, quanto meno, mitigare - il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001 nel proprio interesse o a proprio vantaggio, anche attraverso un più avanzato sistema di governo societario.

Pur essendo due Società indipendenti e distinte, Biomet e Biomet GNL hanno condiviso la scelta di sviluppare e adottare un unico Modello Organizzativo, nel quale siano richiamati i principi, le regole di comportamento e le procedure - sia di comune applicazione che specifiche in funzione delle attività rispettivamente svolte - diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni delle due Società in relazione ai reati da prevenire.

Mediante l'adozione del presente Modello Organizzativo, l'organo amministrativo di Biomet e l'organo amministrativo di Biomet GNL intendono:

- **sensibilizzare** il *management*, i dipendenti, nonché i soggetti terzi alla gestione trasparente e corretta delle Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale;
- **adempiere alle prescrizioni del Decreto** attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei reati presupposto, mediante l'individuazione delle relative attività sensibili;
- **costituire uno strumento efficace di gestione aziendale**, riconoscendo al Modello Organizzativo anche una funzione di creazione e protezione del valore delle Società stesse, migliorandone la *corporate governance*.

2.2 Metodologia di elaborazione del Modello Organizzativo

Le attività finalizzate alla predisposizione del Modello Organizzativo di Biomet e Biomet GNL hanno avuto inizio a giugno 2021 e sono state condotte alla stregua dei principi sanciti dalle Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione e di gestione *ex* D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni (Linee guida di Confindustria).

La metodologia indicata dalle Linee guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello Organizzativo prevede i seguenti punti fondamentali:

- **l'individuazione delle aree di rischio**, volta a verificare in quali processi e attività aziendali sia possibile la realizzazione dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001 (attività sensibili);
- **l'analisi dei rischi potenziali** con l'obiettivo di mappare le possibili modalità attuative degli illeciti nell'ambito delle attività sensibili individuate;

- **la valutazione del sistema di controlli preventivi** eventualmente esistente e il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o la sua costruzione ove le Società ne siano sprovviste, per renderlo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati presupposto siano ridotti ad un "livello accettabile".

Ciò significa che il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non fraudolentemente;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'OdV.

In tale prospettiva, si è proceduto all'analisi dell'organizzazione aziendale e delle attività svolte da Biomet e Biomet GNL attraverso le seguenti attività di indagine (*risk assessment*):

- analisi degli organigrammi e delle strutture organizzative delle Società, al fine di mappare le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto previsti dal Decreto;
- analisi dei rischi potenziali e delle possibili modalità attuative dei reati presupposto, attraverso una ricognizione delle passate attività delle Società, della loro storia, delle caratteristiche di altri enti operanti nel medesimo settore e, in particolare, di eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività;
- analisi delle modalità di gestione delle attività sensibili e del sistema di controllo esistente sulle stesse (metodologie operative di lavoro, procedure e protocolli di condotta esistenti, separazione delle funzioni gestionali, operative e di controllo adottate, strumenti informatici utilizzati), nonché della conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (ad es., verificabilità e documentabilità).

Le predette attività di indagine sono state condotte attraverso l'analisi di documenti societari, aziendali nonché mediante interviste effettuate con**:**

- ✓ il Direttore Finanziario;
- ✓ il Presidente del CdA di Biomet GNL nonché Amministratore Delegato di Biomet S.p.A.;
- ✓ il Responsabile dell'Impianto Biometano;
- ✓ il Capo Deposito.

Ad esito dell'attività di mappatura dei rischi, è stato elaborato un documento di sintesi recante una valutazione del livello di criticità associato a ciascun reato presupposto che è stato consegnato ai Consigli di Amministrazione e messo a disposizione dell'OdV delle Società.

Nel corso delle attività di *risk assessment* si è tenuto conto del fatto che, come si avrà modo di approfondire in seguito, alla data di adozione del Modello Organizzativo gli impianti attraverso i quali Biomet e Biomet GNL forniranno i loro servizi sono in costruzione.

Pertanto, tale analisi ha portato all'individuazione delle attività sensibili e dei connessi rischi di commissione dei reati presupposto relativi a due fasi della vita delle due Società:

1. **Fase di cantiere**, ovvero la fase autorizzativa e di cantierizzazione, relativa ai rischi inerenti la costruzione degli impianti;
2. **Fase di messa in opera e gestione**, ovvero l'entrata in esercizio e messa in opera e successiva gestione degli impianti, relativa ai rischi inerenti le attività e i servizi che Biomet e Biomet GNL gestiranno e forniranno una volta che gli impianti saranno entrati in esercizio.

2.3 Struttura del Modello Organizzativo

Il presente Modello Organizzativo è costituito da una Parte Generale, da una Parte Speciale, dal Codice Etico e dagli Allegati:

- la **Parte Generale** descrive le componenti essenziali del Modello Organizzativo con riferimento alla disciplina generale del D. Lgs. 231/2001, alla struttura societaria di Biomet e Biomet GNL, alle peculiarità e alle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, alla disciplina del *Whistleblowing*, alla formazione del personale, alla diffusione del Modello Organizzativo nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo;

- la **Parte Speciale** è articolata in tre Sezioni:

- la **Sezione I** è dedicata ai **Principi generali di controllo** che devono essere osservati dai destinatari del presente Modello Organizzativo nella gestione di ogni attività sensibile;
- la **Sezione II** è dedicata alle **Procedure preventive** finalizzate alla prevenzione di una pluralità di reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la **Sezione III** è dedicata alle **Parti Speciali Specifiche** contenenti i protocolli, principi e regole di comportamento particolari volti a prevenire le diverse tipologie di reato presupposto la cui commissione è astrattamente ipotizzabile per Biomet e Biomet GNL in ragione delle attività sensibili svolte, ovvero:

  - **Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione**
  - **Parte Speciale B - Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
  - **Parte Speciale C - Delitti di criminalità organizzata, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, Reati transnazionali**
  - **Parte Speciale D - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**
  - **Parte Speciale E - Delitti contro l'industria e il commercio**
  - **Parte Speciale F - Reati societari**

- **Parte Speciale G - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**
- **Parte Speciale H - Delitti contro la personalità individuale**
- **Parte Speciale I - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**
- **Parte Speciale L - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**
- **Parte Speciale M - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**
- **Parte Speciale N - Reati ambientali**
- **Parte Speciale O - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
- **Parte Speciale P - Reati tributari**

Ogni Parte Speciale Specifica riporta:

- la descrizione delle rispettive fattispecie di reato presupposto;
- le attività sensibili;
- i destinatari della relativa Parte Speciale;
- i principi comportamentali da rispettare e le condotte vietate;
- eventuali regole di condotta implementate a presidio di specifiche attività sensibili e dirette ad individuare le modalità operative e comportamentali che dovranno essere osservate dai soggetti coinvolti nella loro gestione;
- i flussi informativi sistematici verso l'OdV.

La Sezione III si conclude con l'**elenco dei gruppi di reati presupposto che, sulla base delle indagini svolte alla data di adozione del Modello Organizzativo, non si ritiene possano essere commessi** nell'interesse o a vantaggio delle Società, non essendovi attività sensibili che possano dare luogo ad un rischio di loro commissione nel contesto aziendale.

- il **Codice Etico**, costituente la carta dei valori etici fondamentali delle Società;

- gli **Allegati** contengono i documenti citati nel Modello Organizzativo e che ne costituiscono parte integrante [omissis]

Oltre agli allegati sopra richiamati, costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello Organizzativo di Biomet e di Biomet GNL:

- **i Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)** elaborati e adottati dalle Società ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., disponibili per la consultazione presso le sedi di Biomet e Biomet GNL;
- il **Manuale del sistema di gestione della sicurezza per la prevenzione degli incidenti rilevanti**, adottato da Biomet GNL in conformità al D. Lgs. 105/2015.

2.4 Approvazione del Modello Organizzativo

La prima edizione del presente Modello Organizzativo è stata approvata con **delibera del Consiglio di Amministrazione di Biomet del 30 Novembre 2021** e con **delibera del Consiglio di Amministrazione di Biomet GNL del 30 Novembre 2021**, [omissis]

2.5 Modifiche e integrazioni del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo è soggetto a revisione periodica, nell'ottica di riflettere gli sviluppi normativi, di renderlo più aderente alle specificità delle Società e più idoneo a prevenire i rischi oggetto di analisi.

Il Modello Organizzativo deve essere tempestivamente modificato o integrato, anche su proposta dell'OdV, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati presupposto;
- siano intervenuti mutamenti significativi del quadro normativo o giurisprudenziale, della compagine societaria, dell'organizzazione o dell'attività delle Società.

L'Amministratore Delegato, con il supporto dell'OdV, informerà semestralmente i CdA delle Società sullo stato di attuazione del Modello Organizzativo e sul suo aggiornamento.

Nel caso in cui vengano approvate modifiche, integrazioni o aggiornamenti del Modello Organizzativo, l'Amministratore Delegato dovrà tempestivamente informare anche l'OdV.

2.6 Destinatari del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo - comprensivo del Codice Etico - di Biomet e di Biomet GNL si rivolge a tutti i componenti degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti delle due Società (**destinatari interni**).

Le disposizioni contenute nel Modello Organizzativo dovranno essere altresì osservate dai collaboratori esterni, consulenti, fornitori, partner contrattuali e, in generale, da tutti i soggetti terzi che svolgano attività sensibili in nome e per conto di Biomet e/o Biomet GNL (**destinatari esterni**). Pertanto, le Parti del Modello Organizzativo rilevanti per lo svolgimento della specifica attività sensibile dovranno essere portate a conoscenza anche dei consulenti e dei soggetti terzi interessati.

I destinatari interni ed esterni del presente Modello Organizzativo devono essere portati a conoscenza delle disposizioni in esso contenute e che i medesimi sono tenuti ad osservare con la massima diligenza, conformando la propria attività alle regole di condotta descritte nelle procedure preventive applicabili alle attività sensibili rispettivamente svolte nell'interesse di Biomet e Biomet GNL.

Biomet e Biomet GNL condannano qualsiasi comportamento che sia difforme alla legge e alle previsioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

3 PROFILO SOCIETARIO E AZIENDALE DI BIOMET

3.1 Biomet S.p.A. e Biomet GNL S.r.l.

Biomet S.p.A. è una società per azioni italiana con sede legale e operativa in San Rocco al Porto (LO), Località Berghente SNC, Cap 26865,

[Omissis]

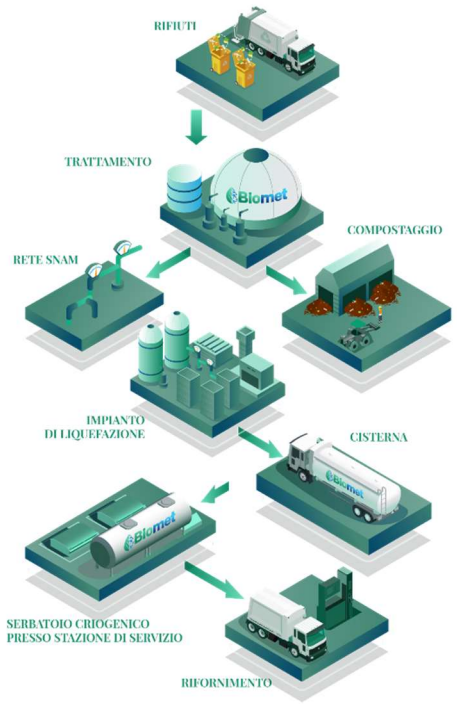
3.2 Filiera verticale del BioGNL e Impianti di titolarità di Biomet e Biomet GNL

Biomet e Biomet GNL si propongono di presidiare l'intera filiera verticale del BioGNL attraverso tre impianti:

1. Impianto di trattamento della frazione organica del rifiuto solido urbano (FORSU) e produzione del biometano, sito in San Rocco al Porto, nella titolarità di Biomet (**Impianto Biometano**);

2. Impianto di trasformazione del biometano in BioGNL, sito in Belgioioso nella titolarità di Biomet GNL (**Liquefattore**);

3. Impianto di distribuzione del carburante BioGNL a mezzi pesanti alimentati a metano liquido, sito in Belgioioso, nella titolarità di Biomet GNL (**Distributore**).



[Omissis]

3.3 Oggetto sociale e attività svolte da Biomet e Biomet GNL

L'oggetto sociale di Biomet e Biomet GNL comprendono le attività che le due Società si propongono di condurre durante la Fase di cantiere e la successiva Fase di messa in opera, secondo quanto nel seguito più dettagliatamente descritto.

3.4 L'oggetto sociale e le attività

3.4.1 L'oggetto sociale e le attività di Biomet

L'**oggetto sociale di Biomet** comprende:

a) l'acquisto, la progettazione, la realizzazione e la gestione di impianti per il trattamento, anche per conto terzi, di rifiuti di qualsiasi genere e classificazione, nonché la valorizzazione energetica degli stessi;
b) il processo di trattamento dei rifiuti conferiti per ottenere biogas per la successiva produzione di biometano, biometano liquefatto e/o energia elettrica; il commercio di combustibili, carburanti (solidi, liquidi o gassosi) e gas naturale, compreso il Gas Naturale Liquefatto (GNL), il loto stoccaggio, miscelazione e trasporto sia in conto proprio che di terzi (e/o eventualmente, l'immissione in rete di biometano);
c) la raccolta, il trasporto, il trattamento, lo stoccaggio e lo smaltimento di rifiuti di qualsiasi tipo e classificazione; lo smaltimento dei rifiuti verdi vegetali, la produzione di compost e le lavorazioni meccaniche agrarie per conto terzi;
d) l'acquisto, la costruzione, la manutenzione e la gestione, sia per conto proprio che di terzi, di punti vendita carburanti, nonché delle annesse stazioni di servizio e punti di ristoro, ivi compresi: l'assistenza tecnica e la vendita di prodotti accessori per mezzi di trasporto in genere, servizi di ristorazione, somministrazione, aziende "*non oil*" in genere in quanto pertinenti alle stazioni di servizio;
e) l'attività di acquisto, vendita, permuta di terreni ed immobili in genere, nonché la costruzione, anche per conto e a mezzo di terzi, di fabbricati e la loro vendita; la locazione e gestione di immobili di proprietà sociale;
f) la partecipazione a concorsi, aste e appalti nei campi di interesse della Società.

Per il raggiungimento dei fini istituzionali contemplati nell'oggetto sociale, la Società potrà chiedere e utilizzare sovvenzioni, mutui, contributi erogati da enti pubblici centrali o periferici.

Qualora per l'esercizio delle attività sopra descritte occorra l'iscrizione in speciali albi, dette attività saranno svolte a mezzo di persone (sia interne che esterne) o aziende aventi i requisiti di legge. È in ogni caso escluso lo svolgimento diretto di attività riservate da leggi o regolamenti ad iscritti ad albi o ordini professionali.

La Società può, altresì, compiere qualsiasi altra operazione commerciale, industriale, mobiliare e immobiliare connessa all'attività sociale e ritenuta dall'organo amministrativo necessaria o utile per il conseguimento dell'oggetto sociale. Può anche assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze e partecipazioni in altre società aventi oggetto affine e connesso al proprio, contrarre prestiti a breve, medio e lungo termine e concedere fideiussioni, prestare avalli, consentite iscrizioni ipotecarie sui propri immobili anche a garanzia di obbligazioni di terzi.

Con specifico riguardo all'**Impianto Biometano** di San Rocco al Porto, la trasformazione della FORSU in biometano sarà effettuata secondo il seguente processo:

- il rifiuto umido derivante dalla raccolta differenziata viene pretrattato per pulirlo dal materiale non biodegradabile, come plastiche e metalli, e poi immesso in digestori

circolari dove, portato ad una temperatura di 50 gradi e movimentato, si decompone attraverso un processo di fermentazione anaerobica, cioè in assenza di ossigeno. Questo processo produce biogas che non viene emesso in atmosfera ma catturato in cupole gasometriche;

- in uscita dai digestori il rifiuto è diventato una purea che viene centrifugata per ridurre il contenuto di acqua e, successivamente, messa in biocelle insieme al rifiuto verde e utilizzato come strutturante. Dopo un lungo periodo di maturazione, un processo di vagliatura e triturazione, tale materiale è trasformato in fertilizzante da destinare all'agricoltura;
- durante il processo di centrifugazione del rifiuto viene generato un grande volume d'acqua che contiene molti inquinanti di natura minerale o organica e per questo deve essere trattata. A tale scopo, quest'acqua viene sottoposta ad un filtraggio chimico-fisico-biologico attraverso un depuratore che la porta ad essere quasi potabile e pronta per essere immessa nei corsi d'acqua del territorio;
- il biogas prodotto dalla digestione anaerobica viene sottoposto ad un processo di *upgrading* per purificarlo dalle impurità tramite dei filtri. Tali impurità vengono recuperate per la produzione di corrente che serve all'impianto per funzionare. Alla fine del processo di *upgrading*, dunque, vene prodotto il biometano che viene immesso nella rete SNAM.

3.4.2 L'oggetto sociale e le attività di Biomet GNL

L'**oggetto sociale di Biomet GNL** comprende:

a) la lavorazione, la miscelazione, la compressione e il confezionamento in bombole o recipienti analoghi di gas compressi e liquefatti; la costruzione, l'acquisto e la gestione di impianti stradali per l'erogazione di carburanti, nonché delle annesse stazioni di servizio e punti di ristoro, ivi compresi: l'assistenza tecnica e la vendita di prodotti accessori per mezzi di trasporto in genere, servizi di ristorazione, somministrazione, aziende "*non oil*" in genere in quanto pertinenti alle stazioni di servizio; il commercio e il trasporto, anche per conto terzi, di gas compresso e liquefatti, carburanti, lubrificanti e affini e delle apparecchiature inerenti, nonché qualsiasi altra attività inerente o affine a quelle sopra indicate;
b) la ricerca, la produzione, la lavorazione, l'importazione e l'esportazione, la commercializzazione, il deposito, lo stoccaggio e il "brokeraggio" (ove consentito dalla legge), sia in conto proprio che di terzi, di prodotti petroliferi e di ogni tipo di combustibile e altri derivati, di gas tecnici, puri, industriali, medicinali e alimentari, di pellet, di energia elettrica e termica e, più in generale, di prodotti energetici sotto qualsiasi forma si presentino, rinnovabili e non, con relativi accessori, il tutto con relativo imbottigliamento e trasporto sia in conto proprio che di terzi; la progettazione, la costruzione, l'installazione e la gestone di impianti e apparecchiature per lo stoccaggio e la distribuzione, anche per conto terzi, relativi a tali prodotti e servizi, effettuandone le relative manutenzioni e collaudi, e rilasciando attestazioni e certificazioni anche ai sensi del D. Lgs. 37/2008 e ss. mm.;

c) il commercio all'ingrosso e al dettaglio, l'installazione e la manutenzione di accessori, impianti e apparecchiature per l'utilizzazione di gas, di prodotti petroliferi, di prodotti energetici e combustibili in genere;
d) la progettazione, la costruzione e la gestione di impianti e reti di produzione del calore per il riscaldamento di edifici o altri usi, anche abbinati alla produzione di energia elettrica ottenuta in tutte le modalità, nonché di sistemi di illuminazione pubblica;
e) la progettazione, la costruzione, l'installazione e la gestione di impianti idraulici e di impianti per il trattamento e lo smaltimento di rifiuti;
f) l'acquisto e la concessione di brevetti e l'esercizio dei diritti di proprietà industriale e commerciale nel settore;
g) il rilascio di fideiussioni, avalli, ipoteche nonché di qualsiasi altra garanzia reale o personale a favore di società controllanti, controllate ovvero controllate dalla stessa controllante o di società ad essa collegate nonché a favore di soggetti terzi in genere;
h) i lavori di giardinaggio meccanizzati in conto proprio;
i) ad esclusione delle attività previste dal D. Lgs. 358/1993 e dal D. Lgs. 58/1998, Biomet GNL potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari e immobiliari, compresa la partecipazione a procedure di natura pubblica, ritenute dall'organo amministrativo necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, e assumere, sia direttamente che indirettamente, partecipazioni di qualunque genere, totalitarie e non, in società già costituite e/o da costituire, anche azionarie, ed interessenze in altre società anche con sede all'estero, imprese, consorzi ed enti in genere, aventi un oggetto sociale uguale, affine o diverso da quello della società;
j) l'esercizio in Italia di attività di gestione di impianti di distribuzione carburante e servizi connessi, market, pasticcerie, bar, ristoranti, tavole calde, ivi inclusi negozi, punti vendita, nonché di attività commerciali relative in particolare alla somministrazione al pubblico e alla vendita al dettaglio di alimenti e bevande, prodotti dolciari, profumeria, editoria, altri beni di consumo e generi di monopolio sia esenti che non da tassazione, ove consentito dalle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Biomet GNL può svolgere attività immobiliare di qualsiasi genere, compresa, tra le atre, l'attività di ristrutturazione ed edificazione relativamente ad immobili aventi diverse destinazioni d'uso.
Biomet GNL può, inoltre, svolgere attività e servizi di consulenza e "brokeraggio" (ove consentito dalla legge) in genere, gestione pratiche amministrative, tecniche e fiscali, agenzia, assistenza e, più in generale, qualsiasi tipo di servizio strumentale, complementare, connesso e/o affine alle attività previste nel proprio oggetto sociale.

Con riguardo agli Impianti di cui è titolare Biomet GNL (**Liquefattore e Distributore**), saranno svolte le seguenti attività:

- nello stabilimento di Belgioioso viene prelevato il biometano immesso a San Rocco al Porto dalla rete SNAM e portato con un tubo al liquefattore, un impianto che attraverso il raffreddamento e l'aumento di pressione a sbalzi trasforma il metano in forma liquida.

Il metano liquido ha una temperatura di -160 gradi e si chiama BioGNL, poiché è un Gas Naturale prodotto dai rifiuti e non estratto da un giacimento fossile;

- il BioGNL è un liquido che deve essere mantenuto a -160 gradi, per cui vicino al liquefattore di Belgioioso c'è uno stoccaggio criogenico dove il prodotto viene messo in cisterne che, grazie ad un sistema di isolamento termico chiamato "cappotto" non fanno scaldare il BioGNL. Una volta arrivata al distributore stradale, la cisterna pompa il GNL in un altro serbatoio criogenico e il carburante è pronto per essere servito attraverso il Distributore.

3.5 Governo societario: amministrazione, rappresentanza e revisione di Biomet e Biomet GNL

3.5.1 L'organo amministrativo

Il **potere di amministrazione** di Biomet e Biomet GNL spetta, in entrambi i casi, ad un **Consiglio di Amministrazione** (CdA):

- in Biomet, il CdA è composto dal Presidente e tre Consiglieri, uno dei quali svolge le funzioni di Amministratore Delegato;
- in Biomet GNL, il CdA è composto dal Presidente - che svolge altresì le funzioni di Amministratore Delegato - e da un Consigliere.

[Omissis]

3.5.2 La rappresentanza

I **poteri di rappresentanza** in giudizio e di fronte ai terzi spettano:

- in Biomet all'**Amministratore Delegato;**
- in Biomet GNL al **Presidente del CdA nonché Amministratore Delegato**.

[Omissis]

Le deleghe ai procuratori speciali sono state conferite nel rispetto dei principi di necessarietà e non eccedenza esclusivamente a quelle funzioni aziendali che implichino effettive necessità di rappresentanza.

In questo ambito, il presente Modello Organizzativo si propone di contemperare le opposte esigenze di praticità e di tutela dei terzi con quelle preminentemente interne, relativamente ai principi di correttezza, condivisione e trasparenza.

Questa finalità viene perseguita attraverso l'inserimento di limiti interni ai poteri conferiti, attraverso i quali si realizza una prima forma di condivisione e di controllo dell'attività aziendale avente efficacia esterna.

3.5.3 L'organo di controllo

Come **organo di controllo**:

- Biomet ha nominato un **Collegio Sindacale** di cinque membri, di cui tre effettivi e due supplenti;
- Biomet GNL ha nominato un **Sindaco Unico**.

L'organo di controllo, sia nella sua composizione collegiale che monocratica, si occupa delle seguenti funzioni:

- ✓ vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
- ✓ controlla l'attività degli amministratori, la gestione sociale, la tenuta dei libri contabili e la formazione del bilancio;
- ✓ assiste alle deliberazioni del CdA, potendo chiedere agli amministratori tutte le informazioni relative al loro operato, nonché all'attività dell'assemblea.

[Omissis]

3.5.4 La revisione legale dei conti

Biomet GNL ha inoltre nominato un **Revisore Legale** al fine di effettuare la revisione contabile volontaria.

In particolare, il Revisore Legale si occupa di:

- ✓ esprimere, con apposita relazione, un giudizio sul bilancio di esercizio e sul bilancio consolidato, ove redatto;
- ✓ verificare, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

[Omissis]

3.6 Organigrammi aziendali e comitati strategici

Alla data di adozione del presente Modello Organizzativo, l'organizzazione aziendale di Biomet e Biomet GNL si articola secondo il seguente organigramma:

[Omissis]

Inoltre, sono stati istituiti all'interno delle Società dei comitati strategici per monitorare le attività aziendali in alcune aree specifiche:

[Omissis]

Attraverso l'azione dei comitati strategici, le Società garantiscono una sempre migliore gestione delle *performance* e delle risorse aziendali, sia umane che finanziarie.

3.6.1 Organizzazione aziendale di Biomet

[Omissis]

3.6.2 Organizzazione aziendale di Biomet GNL

[Omissis]

3.7 Organigramma della Sicurezza sul Lavoro

In conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. 81/2008, le Società hanno istituito il proprio **Organigramma della Sicurezza sul Lavoro** finalizzato alla corretta gestione del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro all'interno delle Società.

[Omissis]

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza, la sua identificazione e i casi di revoca

In attuazione di quanto prevede il D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché curarne l'aggiornamento, deve essere affidato – affinché l'ente possa essere esonerato da responsabilità – ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che non ricopra ruoli gestori o di amministrazione e risponda, nel suo insieme, ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Tale organismo è denominato Organismo di Vigilanza (o OdV) e può avere una composizione collegiale o monocratica.

L'OdV deve operare secondo le seguenti **prerogative**:

- **autonomia**, intesa quale libertà di azione e di autodeterminazione, autonomia finanziaria (nell'ambito del budget di spesa attribuito all'OdV), potere di accesso a tutte le informazioni utili ai fini dello svolgimento dell'attività di controllo;
- **indipendenza**, intesa quale condizione, assolutamente necessaria, di non soggezione ad alcun legame di "sudditanza" nei confronti dell'organo amministrativo, poiché dall'effettiva indipendenza dell'OdV discende la sua capacità di adottare scelte oggettivamente non sindacabili;
- **professionalità**, ovvero il possesso di un insieme di conoscenze e competenze sia aziendalistiche sia giuridiche, che consentano all'OdV di poter vigilare sul rispetto delle prescrizioni preventive del Modello Organizzativo e promuovere il suo aggiornamento periodico. Ove l'attività di vigilanza richieda competenze tecniche specifiche non in

possesso dei componenti dell'OdV, questi potrà utilizzare il suo budget e rivolgersi a consulenti esterni;

- **continuità d'azione**, nel senso che, per poter esercitare in modo corretto le funzioni ad esso assegnate, l'OdV deve svolgere una costante attività di monitoraggio sul Modello Organizzativo, in modo da ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale.

Inoltre, le Linee Guida di Confindustria richiedono che l'OdV sia in possesso dei requisiti onorabilità, assenza di conflitti d'interesse e di relazioni di parentela con i soggetti che operano per le Società, al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza necessaria per l'espletamento delle proprie funzioni.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, con le delibere del 30/11/2021 dei CdA di Biomet e Biomet GNL, portate a conoscenza dei Soci, il relativo incarico è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza collegiale composto da tre avvocati penalisti esterni alle Società.

Con tale delibera, all'OdV è stato altresì conferito un budget di spesa di Euro **[Omissis]**.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'OdV ha piena autonomia finanziaria, nell'ambito del budget di spesa attribuitogli dai CdA in sede di nomina. La gestione, l'utilizzazione e la destinazione delle risorse concesse in sede di nomina sono decise dall'OdV in modo totalmente autonomo e indipendente.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si può avvalere di funzioni aziendali interne e/o di consulenti esterni che, di volta in volta, si rendessero necessari.

L'OdV resta in carica tre anni e può essere rieletto per un ulteriore triennio. Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento) per aver commesso uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione della composizione dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei componenti dell'OdV potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa decisione del CdA, portata a conoscenza dei Soci.

Costituiscono **giusta causa di revoca** dei componenti dell'OdV:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione all'organo amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'OdV;

- la sentenza di condanna delle Società ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p., ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'OdV.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica. Il componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi via PEC all'organo amministrativo.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza

All'OdV è affidato, sul piano generale, il **compito di vigilare**:

- **sull'osservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo da parte dei suoi destinatari;**
- **sull'efficacia e l'adeguatezza del Modello Organizzativo a prevenire la commissione dei reati presupposto in relazione alla normativa applicabile vigente e alla struttura organizzativa delle Società, salvaguardando l'integrità delle stesse;**
- **sull'opportunità di aggiornamento del Modello Organizzativo, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, in relazione al mutamento della norma o delle condizioni aziendali.**

A tal fine, sul piano più operativo, sono affidati all'OdV i compiti di:

- applicare le procedure di controllo previste dal presente Modello Organizzativo;
- condurre ricognizioni sulle attività aziendali al fine di aggiornare la mappatura delle attività sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e, quindi, di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio (c.d. audit);
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello Organizzativo, nonché aggiornare le informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività aziendali nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività sensibili e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate, da parte del *management*, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano concretamente esporre le Società al rischio di reato;

- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello Organizzativo per le diverse tipologie di reato; in particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative e le operazioni contemplate dalle Parti Speciali; devono inoltre essere messi a disposizione dati e documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello Organizzativo alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello Organizzativo medesimo;
- accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo;
- segnalare le carenze del Modello Organizzativo;
- coordinarsi con i responsabili delle diverse funzioni aziendali per gli aspetti attinenti l'attuazione del Modello Organizzativo;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del Datore di Lavoro per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV avrà l'obbligo di mantenere la massima discrezione e riservatezza e di agire nella piena osservanza di tutte le disposizioni delle legge e dei regolamenti applicabili in materia di tutela dei dati personali.

Ove l'OdV dovesse riscontrare la commissione di fatti penalmente rilevanti o di violazioni del Modello Organizzativo da parte suoi destinatari, ne darà comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Ove l'OdV dovesse, invece, riscontrare la commissione di fatti penalmente rilevanti o di gravi violazioni del Modello da parte degli Amministratori, ne darà notizia ai Soci per le opportune determinazioni.

L'OdV si impegna, inoltre, a rendersi disponibile nei confronti dell'Autorità Giudiziaria, fornendo le informazioni e le notizie di cui sia a conoscenza, ove ciò sia richiesto per legge, nel caso in cui si instauri un procedimento penale nei confronti delle Società.

4.3 Reporting dell'OdV agli organi societari

L'OdV presenta annualmente al CdA di Biomet e Biomet GNL:

- **il piano di attività per l'anno successivo**;
- **il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso**, motivando le eventuali discordanze rispetto al piano preventivo e le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Biomet e a Biomet GNL che in termini di efficacia del Modello Organizzativo. In merito alle eventuali criticità emerse, l'OdV propone al Consigliere alle modifiche e integrazioni del Modello Organizzativo le azioni correttive ritenute adeguate al fine di rendere maggiormente efficace il Modello Organizzativo., il quale a sua volta informerà il CdA.

Il CdA delle Società può convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione degli organi societari.

Gli incontri tra l'OdV e Consigliere alle modifiche e integrazioni del Modello Organizzativo, da un lato, e l'OdV e gli organi societari, dall'altro, devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organi societari coinvolti.

4.4 Flussi informativi verso l'OdV

Al fine di consentire il corretto e costante svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza, l'OdV deve essere destinatario di flussi informativi da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del presente Modello Organizzativo.

Pertanto, i destinatari dei Modello Organizzativo sono tenuti a trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto a carico dei componenti del CdA, del *management*, dei dipendenti e dei soggetti terzi con cui le Società intrattengono rapporti a qualsiasi titolo;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati presupposto previsti dal Decreto;
- rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto a quanto forma oggetto del D. Lgs. 231/2001, del D. Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti - di cui l'OdV non sia già informato - e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- modifiche organizzative inerenti il sistema delle deleghe e procure adottato dalle Società;
- sinistri o calamità di qualsiasi natura che possano rivestire rilevanza in relazione a quanto forma oggetto del D. Lgs. 231/2001, del D. Lgs. 81/2008 e del Modello Organizzativo;
- l'introduzione di *policy*, regolamenti, procedure interne che possano essere in conflitto con quanto forma oggetto del presente Modello Organizzativo.

Devono, inoltre, essere oggetto di specifici flussi informativi verso l'OdV di Biomet anche tutte le informazioni minime contenute nella "**Tabella dei flussi informativi all'OdV**" allegata al presente Modello Organizzativo *sub* Allegato 3.

5 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E *WHISTLEBLOWING*

5.1 Segnalazione di condotte illecite all'OdV (il c.d. *Whistleblowing*)

Tutti i destinatari (interni ed esterni) del Modello Organizzativo di Biomet e Biomet GNL sono invitati a presentare, a tutela dell'integrità delle Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il destinatario di tali segnalazioni è l'OdV e le istruzioni operative per effettuarle sono contenute nella "**Procedura di segnalazione all'OdV (c.d. *Whistleblowing*)**" di cui all'Allegato 4.

5.2 Oggetto delle segnalazioni

Possono costituire oggetto di segnalazione all'OdV tutti gli atti, fatti, eventi, circostanze o comportamenti che rappresentino o comportino:

A. **la violazione o l'inosservanza di uno o più principi, regole, prescrizioni, obblighi e divieti posti dal Modello Organizzativo o dal Codice Etico;**
B. **la violazione o l'inosservanza di una o più procedure, policy o regole di condotta aziendali, se rilevanti o attinenti a quanto forma oggetto del Modello Organizzativo o del Codice Etico;**
C. **la violazione o inosservanza di norme di legge o regolamenti, se rilevanti o attinenti a quanto forma oggetto del Modello Organizzativo o del Codice Etico (relativi, ad esempio, alle non conformità in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambiente);**
D. **la commissione di uno o più reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001.**

Le segnalazioni devono essere effettuate dal segnalante in modo riservato e confidenziale, al fine di tutelare il diritto alla riservatezza delle persone coinvolte (tra cui il segnalante medesimo e il segnalato).

Le segnalazioni non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale né avere finalità emulative.

5.3 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante dovrà fornire tutti gli elementi utili per consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione potrà contenere i seguenti elementi minimi:

a. **le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione ricoperta o della funzione svolta nell'ambito delle Società;**
b. **la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;**

c. **le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;**
d. **le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno realizzato i fatti segnalati, se conosciuti;**
e. **l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;**
f. **l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;**
g. **ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.**

5.4 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite i canali indicati nella "**Procedura di segnalazione all'OdV (c.d. *Whistleblowing*)**" di cui all'Allegato 4, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ovvero siano tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (ad esempio: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

5.5 Divieto di segnalazioni in malafede o emulative

Sono **vietate e rappresentano fonte di responsabilità per il segnalante** in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, **segnalazioni manifestamente emulative o effettuate intenzionalmente in mala fede o al solo scopo di danneggiare** la persona del denunciato, altri soggetti interni o esterni alla realtà aziendale o le stesse Società.

5.6 Gestione della segnalazione

Nel caso in cui venga effettuata una segnalazione, l'OdV sarà tenuto ad analizzare la documentazione ricevuta dal segnalante e a condurre un'attenta disamina circa la sussistenza dei presupposti necessari per avviare ulteriori approfondimenti.

Ove la segnalazione non fosse di sua pertinenza perché relativa ad una questione irrilevante rispetto all'oggetto e alle finalità del Modello Organizzativo, del Codice Etico, del D. Lgs. 231/2001 o del D. Lgs. 81/2008, l'OdV inviterà il segnalante a rivolgersi al Responsabile della Direzione competente, senza compiere alcuna valutazione di merito.

Viceversa, ove la segnalazione risulti precisa e circostanziata e rechi indicazione di fatti specifici e circostanze concrete riferibili a possibili violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico o alla commissione di uno o più atti illeciti o reati presupposto, l'OdV è tenuto a svolgere un'indagine ispettiva.

L'OdV si impegna a fornire:

- **un avviso del ricevimento della segnalazione al segnalante entro 7 (sette) giorni, a decorrere dal ricevimento;**

- **un riscontro sull'esito dell'indagine ispettiva condotta a seguito della segnalazione, non oltre 3 (tre) mesi a far data dall'avviso di ricevimento della segnalazione.**

5.7 Indagine ispettiva

L'OdV sarà tenuto a compiere le più adeguate verifiche per accertare la veridicità e fondatezza dei fatti esposti. Se lo riterrà opportuno, potrà acquisire informazioni dall'autore della segnalazione e dal presunto responsabile della violazione segnalata. L'OdV potrà, inoltre, ascoltare o interpellare altre funzioni aziendali competenti o eventuali soggetti terzi al fine di gestire la segnalazione, senza rivelare l'identità del segnalante oppure rivelandone l'identità previa assunzione di un impegno scritto alla riservatezza da parte del terzo coinvolto.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni saranno espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

In caso di segnalazione pervenuta da, o relativa a, soggetto sottoposto, l'OdV provvederà anche ad accertare se il relativo soggetto in posizione apicale abbia omesso lo svolgimento delle proprie funzioni di direzione, vigilanza e controllo.

5.8 Provvedimenti disciplinari

Se, all'esito dell'indagine ispettiva, l'Organismo di Vigilanza dovesse pervenire ad un accertamento circa la fondatezza dei fatti denunciati, l'OdV informerà il Datore di Lavoro, il quale darà il via all'iter procedurale di contestazione e all'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari conseguenti nei confronti del segnalato o di altri soggetti sanzionabili, in conformità alle disposizioni di cui al capitolo 7 del presente Modello Organizzativo [Sistema disciplinare] e alle altre norme applicabili in materia di illeciti disciplinari.

Ove l'OdV dovesse appurare che una o più segnalazioni ricevute siano state fatte con dolo o intento emulativo ai danni del segnalato o delle Società, ne darà informazione al Datore di Lavoro per l'assunzione delle opportune sanzioni nei confronti del segnalante in mala fede, alla luce di quanto previsto al capitolo 7 del presente Modello Organizzativo [Sistema disciplinare] e alle altre norme applicabili in materia di illeciti disciplinari.

Nel caso in cui la violazione del Modello Organizzativo o il comportamento illecito siano stati commessi o tenuti da uno o più componenti del CdA delle Società, l'OdV ne darà tempestiva informazione ai Soci per l'assunzione degli opportuni provvedimenti.

5.9 Archiviazione delle segnalazioni non rilevanti

Qualora all'esito dell'indagine ispettiva non si giunga all'accertamento della fondatezza dei fatti denunciati e dell'imputabilità della violazione ad una o più persone, l'OdV archivierà la segnalazione dandone adeguata motivazione al segnalante.

Se del caso, l'OdV potrà comunque formulare raccomandazioni nei confronti delle persone coinvolte nella vicenda denunciata.

5.10 Azioni correttive del Modello Organizzativo

A seguito della segnalazione, l'OdV potrà suggerire eventuali azioni correttive del Modello Organizzativo al Consigliere Delegato al fine di prevenire più puntualmente comportamenti che possano anche solo preludere alla commissione di uno o più reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001.

5.11 Tutela del segnalante

Le Società assicurano la **tutela e la massima riservatezza in merito all'identità** di qualsiasi soggetto che dovesse segnalare violazioni del Modello Organizzativo o comportamenti che possano comportare anche solo il rischio di commissione di atti illeciti e, in particolare, di uno o più reati presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV e tutti coloro che sono da questi coinvolti nella segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante **ad eccezione** dei casi in cui:

a. **la segnalazione risulti fatta, con dolo o colpa grave, al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "malafede");**
b. **l'anonimato non sia opponibile per legge (ad esempio: indagini penali; ispezioni di organi di controllo; etc.);**
c. **nella segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppure estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna la segnalazione all'Autorità Giudiziaria perché integranti, ad esempio, ipotesi di "Omessa denuncia di reato da parte del cittadino" (art. 364 c.p.) o di "Omessa denuncia di cose provenienti da delitto" (art. 709 c.p.).**

Le informazioni in possesso dell'OdV sono trattate in conformità alla legislazione tempo per tempo vigente in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, a quanto previsto dal D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. (Codice Privacy) e dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

La violazione delle presenti prescrizioni in merito alla tutela del segnalante è sanzionata alla luce di quanto previsto al capitolo 7 del presente Modello Organizzativo [Sistema disciplinare] e alle altre norme applicabili in materia di illeciti disciplinari.

5.12 Divieto di misure ritorsive o discriminatorie

Le Società **non tollerano e vietano l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive** di qualunque genere nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono il mutamento di mansioni, i procedimenti e le sanzioni disciplinari (tra cui il licenziamento) ingiustificati, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Ove l'OdV dovesse appurare che siano state adottate misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante, ne darà informazione al Datore di Lavoro per l'assunzione delle opportune sanzioni, alla luce di quanto previsto al capitolo 7 del presente Modello Organizzativo [Sistema disciplinare] e alle altre norme applicabili in materia di illeciti disciplinari.

Nel caso in cui le misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante siano state adottate dal Datore di Lavoro, l'OdV ne darà tempestiva informazione ai Soci per l'assunzione degli opportuni provvedimenti.

5.13 Diritti del segnalato

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili illeciti, i soggetti segnalati potranno essere coinvolti o avvisati di questa attività ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento sanzionatorio/disciplinare unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al suo contenuto.

Il procedimento sanzionatorio/disciplinare sarà attivato solo in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

5.14 Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'OdV: tracciabilità

L'Organismo di Vigilanza conserva in un **apposito archivio** ogni informazione o documento di cui viene a conoscenza in ragione della segnalazione.

L'accesso a tale archivio è riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e ai membri della Segreteria tecnica dello stesso, nei termini riportati dal Regolamento dell'OdV.

In particolare, sia in caso di applicazione di sanzioni disciplinari che di archiviazione, l'OdV dovrà conservare traccia documentale della gestione delle segnalazioni pervenute, con osservanza di tutte le necessarie misure in tema di riservatezza e nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamenti tempo per tempo vigenti e applicabili in materia di trattamento dei dati personali.

6 DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1 La diffusione del Modello Organizzativo ai destinatari interni ed esterni

Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello Organizzativo di Biomet e Biomet GNL, le Società vogliono **assicurare una corretta diffusione** delle regole di condotta ivi contenute verso tutti i suoi destinatari (interni ed esterni), con differente grado di approfondimento in base al diverso livello di coinvolgimento delle risorse nella gestione delle attività sensibili.

Tutti i destinatari del Modello Organizzativo sono, quindi, tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello Organizzativo, sia delle modalità attraverso le quali si intende perseguirli.

Pertanto, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, le Società hanno predisposto un piano di informazione e formazione finalizzato a diffondere e illustrare i contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

6.1.1 L'informazione sul Modello Organizzativo

Con riguardo all'**informazione sul Modello Organizzativo**, si prevede che:

1. a seguito della delibera di approvazione, il Modello Organizzativo e il Codice Etico siano pubblicati in versione integrale sull'intranet aziendale;
2. tutto il personale e i componenti degli organi sociali siano informati via e-mail dell'approvazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico, nonché della pubblicazione di tale documentazione in versione integrale sull'intranet aziendale;
3. ad ogni destinatario interno del Modello Organizzativo delle Società sia consegnata la seguente documentazione:
    a. copia integrale della Parte Generale del Modello Organizzativo;
    b. estratto delle Parti Speciali che riguardano le attività sensibili da questi direttamente svolte;
    c. Codice Etico;
    d. lettera di presa visione della documentazione *sub* a./c., che il dipendente/dirigente dovrà sottoscrivere, accettando di rispettare le prescrizioni in essa contenute;
4. sul sito web https://biometspa.it siano pubblicati:
    a. documento di sintesi del Modello Organizzativo;
    b. Codice Etico;
    c. "**Procedura di segnalazione all'OdV (c.d. *Whistleblowing*)**" di cui all'Allegato 4;
5. ai destinatari esterni che svolgano attività sensibili nell'interesse di Biomet e Biomet GNL sia consegnato:
    a. Codice Etico;
    b. estratto del Modello Organizzativo contenente le prescrizioni relative alla gestione delle attività sensibili rilevanti;

e sia richiesto loro di impegnarsi contrattualmente all'osservanza e al rispetto delle prescrizioni contenute in tali documenti.

6.1.2 La formazione del personale

L'**attività di formazione** è obbligatoria e finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e s.m.i., spiegare i motivi per cui Biomet e Biomet GNL hanno deciso di dotarsi di un Modello Organizzativo e di un Codice Etico e, soprattutto, illustrare i principali comportamenti da adottare e quelli vietati al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto rilevanti.

L'attività di formazione dei destinatari interni del Modello Organizzativo è promossa e supervisionata dall'OdV, di concerto con il Consigliere Delegato e la Direzione del Personale.

L'attività formativa è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dal livello di rischio dell'area in cui operano, nonché dell'avere o meno funzioni di rappresentanza delle Società.

6.1.2.1 Principi generali relativi alla formazione

Compatibilmente con l'evolversi della situazione sanitaria italiana a causa della diffusione del COVID-19, i corsi di formazione potranno essere svolti sia in aula che a distanza (dal vivo mediante l'utilizzo di apposite piattaforme *on-line*, o in differita tramite corsi in *e-learning*).

Verrà svolto un corso di formazione iniziale rivolto a tutti i destinatari interni del Modello Organizzativo e corsi di formazione specifici dedicati ai dipendenti e dirigenti delle singole Direzioni.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare:

- la qualità dei corsi;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale, anche da parte dei neoassunti o all'atto di una modifica della posizione organizzativa che sia tale da richiedere la fruizione del corso di formazione;
- l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello Organizzativo.

6.1.3 Contenuti del corso di formazione iniziale

Il corso di formazione iniziale ha lo scopo di illustrare:

a. la normativa prevista dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
b. la struttura del Modello Organizzativo e del Codice Etico adottato da Biomet e Biomet GNL;
c. il ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
d. il funzionamento del sistema di *Whistleblowing*;

e. la descrizione del sistema disciplinare.

6.1.4 Contenuti dei corsi di formazione specifici

Per i dipendenti e i dirigenti delle singole Direzioni aziendali saranno, poi, organizzati dei corsi di formazione *ad hoc* volti ad illustrare le regole di condotta, le procedure e le Parti Speciali direttamente applicabili loro in funzione delle attività sensibili dagli stessi gestite.

7 SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Funzione del sistema disciplinare e organo competente

La **definizione di un sistema disciplinare** che preveda sanzioni adeguate nei confronti di chi violi le regole di condotta contenute all'interno del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico costituisce un **requisito essenziale ai fini:**

a. **dell'effettiva attuazione del Modello Organizzativo medesimo e della sua funzione esimente rispetto alla responsabilità amministrativa posta dal D. Lgs. 231/2001;**
b. **dell'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.**

Pertanto, quale parte integrante del proprio Modello Organizzativo, Biomet e Biomet GNL hanno istituito il presente sistema disciplinare al fine di sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni riportate nel Modello Organizzativo - compreso il Codice Etico - da parte dei suoi destinatari interni ed esterni.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti di un soggetto apicale o sottoposto operante in Biomet e/o in Biomet GNL. Ciò in quanto il presente sistema disciplinare rappresenta un presidio aziendale interno, istituito allo scopo di prevenire l'applicazione di sanzioni esterne da parte dello Stato.

Il presente sistema disciplinare intende, inoltre, operare nel rispetto delle norme vigenti, non potendosi ritenere sostitutivo, ma aggiuntivo rispetto al tessuto normativo di fonte legislativa, giurisprudenziale e contrattuale che caratterizza il potere disciplinare del datore di lavoro, nonché integrativo delle altre regole di carattere intra-aziendale, incluse quelle di natura disciplinare.

L'**accertamento** delle eventuali responsabilità e l'**applicazione delle relative sanzioni** compete a:

1. i soggetti delegati a svolgere le funzioni di **Datore di Lavoro**, su impulso dell'OdV, in caso di violazioni poste in essere dai dipendenti e dirigenti;
2. i **Soci** e/o il **CdA**, sentito il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, su impulso dell'OdV, in caso di violazioni poste in essere dagli Amministratori e Procuratori Speciali;
3. i **Soci**, anche su impulso dell'OdV, in caso di violazioni poste in essere dai Sindaci e Revisori;
4. il **Consigliere Delegato** e il **CdA**, su impulso dell'OdV, in caso di violazioni commesse da soggetti terzi.

7.2 Principi generali relativi all'applicazione delle sanzioni

Il potere disciplinare deve essere esercitato in osservanza di ogni disposizione di diritto del lavoro applicabile e conformarsi ai seguenti **Principi Generali**:

A. **Legalità**: l'istituzione di un sistema disciplinare quale parte integrante del Modello Organizzativo, che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni ivi contenute (Codice Etico, regole di condotta, procedure, protocolli, policy aziendali, circolari, etc.) è prescritta dall'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. 231/2001;
B. **Complementarietà**: il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo è complementare, e non alternativo, a quello stabilito dal CCNL e dalla normativa in materia vigente e applicabile al Personale delle Società;
C. **Pubblicità**: le Società daranno massima e adeguata conoscenza del sistema disciplinare, a tutti i destinatari interni ed esterni del Modello Organizzativo, mediante apposite attività di comunicazione (affissione nelle bacheche aziendali; pubblicazione del Modello Organizzativo sull'intranet aziendale e sul sito web https://biometspa.it; corsi di formazione; introduzione di apposite clausole nei contratti con i soggetti terzi; etc.);
D. **Proporzionalità**: il sistema disciplinare deve essere strutturato in modo tale da assicurare che la sanzione irrogata sia commisurata all'entità del fatto contestato;
E. **Contraddittorio**: formulata la contestazione, tempestiva e specifica, dell'addebito occorre dare la possibilità al soggetto interessato di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento;
F. **Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione subita dalle Società;
G. **Rispetto della privacy** e **della dignità personale e professionale** del soggetto coinvolto.

7.3 Condotte sanzionabili e illeciti disciplinari

Ai sensi e per gli effetti del presente sistema disciplinare, sono sanzionate tutte le violazioni dei principi, delle regole di condotta e delle procedure contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico di Biomet e Biomet GNL, implementati al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Costituiscono violazioni del Modello Organizzativo e sono definiti come illeciti disciplinari, le condotte commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto rilevanti per Biomet e Biomet GNL.

In generale, sono **comportamenti sanzionabili**:

- **il mancato rispetto principi, delle regole di condotta e delle procedure contenute nel Modello Organizzativo delle Società;**
- **il mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico;**
- **la violazione dei diritti alla riservatezza del segnalante così come l'adozione di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;**

- **l'effettuazione di segnalazioni infondate con dolo (per esse intendendosi segnalazioni effettuate in malafede ovvero contenenti informazioni della cui falsità il segnalante sia a conoscenza) o colpa grave.**

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire i possibili **illeciti disciplinari**, graduati secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancata osservanza dei principi sanciti all'interno del Codice Etico;
2. assenza ingiustificata e reiterata dagli incontri di formazione relativi alla disciplina posta dal D. Lgs. 231/2001 e ai contenuti del Modello Organizzativo;
3. mancata osservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie individuate nel Modello Organizzativo come idonee a prevenire la commissione di reati presupposto;
4. inosservanza del sistema delle deleghe;
5. omissione delle attività di controllo, tracciabilità documentata e archiviazione della documentazione, in modo da impedire la trasparenza e la verifica della stessa;
6. inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza previsti nel Modello Organizzativo e, in particolare nella "Tabella dei flussi informativi all'OdV" di cui all'Allegato 3;
7. omessa attività formativa e/o comunicazione ai destinatari in merito al Modello Organizzativo, in particolare per il Personale operante nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati;
8. impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni e/o documenti tale da ostacolare o eludere i controlli dell'OdV;
9. omessa vigilanza dei soggetti cosiddetti apicali sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello di Organizzazione e di Gestione;
10. violazione dei diritti alla riservatezza del segnalante;
11. adozione, nei confronti del segnalante, di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
12. effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
13. mancata attuazione dei principi, regole di condotta, procedure contenute nel Modello Organizzativo;
14. grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello Organizzativo, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra il suo autore e le Società poiché preordinata a commettere un reato presupposto;
15. grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello Organizzativo finalizzata alla commissione di un reato presupposto, o comunque qualora sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità amministrativa alle Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
16. commissione di un reato presupposto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

7.4 Criteri di commisurazione della sanzione

In sede applicativa delle sanzioni disciplinari si terrà conto del principio di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, considerandosi per ciascuna fattispecie i seguenti **criteri**:

- ✓ **tipologia dell'illecito compiuto;**
- ✓ **modalità di commissione dell'illecito;**
- ✓ **gravità della condotta: entità del danno o del pericolo, come conseguenza dell'infrazione per le Società, i dipendenti e i portatori di interesse;**
- ✓ **livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;**
- ✓ **elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa):**
  - intenzionalità del comportamento, in caso di dolo;
  - il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa).

Inoltre, ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono considerati anche:

- ✓ l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- ✓ l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- ✓ la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione).

Salvo i casi di violazioni gravi o di commissione di reati presupposto, di regola le sanzioni disciplinari si applicano solo in caso di recidiva, vale a dire dalla seconda violazione in poi.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica il diritto delle Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il **risarcimento di tutti i danni patiti** a causa o in conseguenza della condotta accertata.

7.5 Sanzioni disciplinari

Nel rispetto del principio di predeterminazione delle violazione e delle corrispondenti sanzioni, sancito dalla Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), nei paragrafi seguenti sono specificate per ogni destinatario del Modello Organizzativo e, quindi, del presente sistema disciplinare, le sanzioni previste in modo da ridurre, per quanto possibile, la discrezionalità del Datore di Lavoro nell'individuazione del comportamento sanzionabile e nella scelta della sanzione, creando quindi le condizioni adeguate per rendere lo stesso Modello Organizzativo efficace rispetto alla prevenzione dei reati presupposto.

7.5.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Data la gravità delle conseguenze per le Società in caso di comportamenti illeciti, qualsiasi inosservanza del Modello Organizzativo configura violazione dei doveri di diligenza e di

fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con lo stesso.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo rientra pienamente nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali richiamati nel CCNL.

La commissione degli illeciti disciplinari da parte dei **dipendenti** di Biomet e Biomet GNL potrà essere punita con l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

i. **ammonizione verbale;**
ii. **ammonizione scritta;**
iii. **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base;**
iv. **sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro;**
v. **licenziamento disciplinare.**

In via indicativa, alle seguenti violazioni potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

	VIOLAZIONE	SANZIONE DISCIPLINARE
1	Mancata osservanza dei principi sanciti all'interno del Codice Etico	– ammonizione verbale – ammonizione scritta
2	Assenza ingiustificata e reiterata dagli incontri di formazione relativi alla disciplina posta dal D. Lgs. 231/2001 e ai contenuti del Modello Organizzativo	– ammonizione verbale – ammonizione scritta
3	Mancata osservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie individuate nel Modello Organizzativo come idonee a prevenire la commissione di reati presupposto	– ammonizione verbale – ammonizione scritta
4	Inosservanza del sistema delle deleghe	– ammonizione verbale – ammonizione scritta – multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base
5	Omissione delle attività di controllo, tracciabilità documentata e archiviazione della documentazione, in modo da impedire la trasparenza e la verifica della stessa	– ammonizione verbale – ammonizione scritta – multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base
6	Inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza previsti nel Modello Organizzativo e, in particolare nella "Tabella dei flussi informativi all'OdV" di cui all'Allegato 3	– ammonizione verbale – ammonizione scritta – multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base

7	Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni e/o documenti tale da ostacolare o eludere i controlli dell'OdV	– ammonizione scritta – multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base – sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro
8	Violazione dei diritti alla riservatezza del segnalante	– multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base – sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro – licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo
9	Adozione, nei confronti del segnalante, di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione	– multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base – sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro – licenziamento disciplinare
10	Effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave	– multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base – sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro – licenziamento disciplinare
11	Mancata attuazione dei principi, regole di condotta, procedure contenute nel Modello Organizzativo	– multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base – sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro – licenziamento disciplinare
12	Grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello Organizzativo, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra il suo autore e le Società poiché preordinata a commettere un reato presupposto	– multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base – sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro – licenziamento disciplinare
13	Grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello Organizzativo finalizzata alla commissione di un reato presupposto, o comunque qualora	– multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base – sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non

	sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità amministrativa alle Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001	superiore a dieci giorni di effettivo lavoro – licenziamento disciplinare
14	Commissione di un reato presupposto previsto dal D. Lgs. 231/2001	– multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base – sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro – licenziamento disciplinare

7.5.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per i requisiti eminentemente fiduciari, poiché gli atti compiuti dai dirigenti di Biomet e Biomet GNL possono riflettersi non solo al loro interno ma anche al loro esterno, in termini immagine e reputazione delle Società.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti di quanto previsto nel presente Modello Organizzativo e il loro precipuo obbligo di farne rispettare i contenuti dai propri sottoposti è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, di modo che qualsiasi violazione concretizza un grave inadempimento agli obblighi contrattualmente assunti.

La commissione degli illeciti disciplinari da parte dei **dirigenti** di Biomet e Biomet GNL potrà essere punita con l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

i. **richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;**
ii. **richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto i.;**
iii. **multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;**
iv. **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;**
v. **licenziamento disciplinare senza preavviso e con le conseguenze di ragione e di legge.**

In via indicativa, alle seguenti violazioni potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

	VIOLAZIONE	SANZIONE DISCIPLINARE
1	Mancata osservanza dei principi sanciti all'interno del Codice Etico	– richiamo inflitto verbalmente – richiamo inflitto per iscritto
2	Assenza ingiustificata e reiterata dagli incontri di formazione relativi alla disciplina posta dal D. Lgs. 231/2001 e ai contenuti del Modello Organizzativo	– richiamo inflitto verbalmente – richiamo inflitto per iscritto
3	Mancata osservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie individuate nel Modello Organizzativo	– richiamo inflitto verbalmente – richiamo inflitto per iscritto

	come idonee a prevenire la commissione di reati presupposto	
4	Inosservanza del sistema delle deleghe	– richiamo inflitto verbalmente – richiamo inflitto per iscritto – multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione
5	Omissione delle attività di controllo, tracciabilità documentata e archiviazione della documentazione, in modo da impedire la trasparenza e la verifica della stessa	– richiamo inflitto verbalmente – richiamo inflitto per iscritto – multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione
6	Inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza previsti nel Modello Organizzativo e, in particolare nella "Tabella dei flussi informativi all'OdV" di cui all'Allegato 3	– richiamo inflitto verbalmente – richiamo inflitto per iscritto – multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione
7	Omessa attività formativa e/o comunicazione ai destinatari in merito al Modello Organizzativo, in particolare per il Personale operante nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati	– richiamo inflitto per iscritto – multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione – sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci
8	Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni e/o documenti tale da ostacolare o eludere i controlli dell'OdV	– richiamo inflitto per iscritto – multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione – sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci
9	Omessa vigilanza dei soggetti cosiddetti apicali sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello di Organizzazione e di Gestione	– richiamo inflitto per iscritto – multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione – sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci
10	Violazione dei diritti alla riservatezza del segnalante	– multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione – sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci

		– licenziamento disciplinare senza preavviso e con le conseguenze di ragione e di legge
11	Adozione, nei confronti del segnalante, di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione	– multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione – sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci – licenziamento disciplinare senza preavviso e con le conseguenze di ragione e di legge
12	Effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave	– multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione – sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci – licenziamento disciplinare senza preavviso e con le conseguenze di ragione e di legge
13	Mancata attuazione dei principi, regole di condotta, procedure contenute nel Modello Organizzativo	– multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione – sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci – licenziamento disciplinare senza preavviso e con le conseguenze di ragione e di legge
14	Grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello Organizzativo, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra il suo autore e le Società poiché preordinata a commettere un reato presupposto	– multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione – sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci – licenziamento disciplinare senza preavviso e con le conseguenze di ragione e di legge
15	Grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello Organizzativo finalizzata alla commissione di un reato presupposto, o comunque qualora sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità amministrativa alle Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001	– multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione – sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci – licenziamento disciplinare senza preavviso e con le conseguenze di ragione e di legge

16	Commissione di un reato presupposto previsto dal D. Lgs. 231/2001	– multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione – sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci – licenziamento disciplinare senza preavviso e con le conseguenze di ragione e di legge

7.5.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e Procuratori Speciali

Biomet e Biomet GNL valutano con estremo rigore le infrazioni al presente Modello Organizzativo poste in essere dai soggetti che ricoprono posizione di vertice delle Società e che le rappresentano nei confronti di tutti i suoi *stakeholder*.

La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale improntata ai valori della legalità, correttezza, professionalità e trasparenza non può prescindere dalla loro condivisione ed attuazione, in primo luogo, da parte degli stessi vertici aziendali, che devono costituire esempio e stimolo per tutti coloro che operano per e/o con le Società.

In caso di violazione del Modello Organizzativo commessa da parte degli **Amministratori o Procuratori Speciali**, l'Organismo di Vigilanza comunica tempestivamente la notizia al Collegio Sindacale/Sindaco Unico, al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, i provvedimenti opportuni, che possono includere la:

i. **revoca in via cautelare dei poteri delegati;**
ii. **convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale sostituzione e/o revoca.**

7.5.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci e dei Revisori

In caso di violazione del Modello Organizzativo commessa da parte dei **Sindaci o Revisori**, l'Organismo di Vigilanza comunica tempestivamente la notizia ai Soci per l'adozione dei provvedimenti opportuni, tra cui la **revoca**.

7.5.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

Nei contratti, accordi negoziali o lettere di incarico ai soggetti terzi che operino nell'ambito delle attività sensibili di Biomet e Biomet GNL, sono inserite apposite clausole volte a prevedere:

- l'impegno del soggetto terzo all'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice Etico di Biomet e Biomet GNL;
- l'applicazione di sanzioni contrattuali in caso di violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

La violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte dei soggetti terzi potrà essere punita con l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

i. **diffida al puntuale adempimento del Modello Organizzativo e del Codice Etico;**
ii. **applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo;**
iii. **risoluzione immediata del rapporto contrattuale.**

In via indicativa, alle seguenti violazioni potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

	VIOLAZIONE	SANZIONE DISCIPLINARE
1	Mancata osservanza dei principi sanciti all'interno del Codice Etico	– diffida al puntuale adempimento del Codice Etico
2	Omissione delle attività di controllo, tracciabilità documentata e archiviazione della documentazione, in modo da impedire la trasparenza e la verifica della stessa	– diffida al puntuale adempimento del Modello Organizzativo – applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo
3	Inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza previsti nel Modello Organizzativo e, in particolare nella "Tabella dei flussi informativi all'OdV" di cui all'Allegato 3	– diffida al puntuale adempimento del Modello Organizzativo – applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo
4	Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni e/o documenti tale da ostacolare o eludere i controlli dell'OdV	– diffida al puntuale adempimento del Modello Organizzativo – applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo – risoluzione immediata del rapporto contrattuale
5	Violazione dei diritti alla riservatezza del segnalante	– applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo – risoluzione immediata del rapporto contrattuale
6	Adozione, nei confronti del segnalante, di qualsiasi forma di ritorsione,	– applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del

	discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione	10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo – risoluzione immediata del rapporto contrattuale
7	Effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave	– applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo – risoluzione immediata del rapporto contrattuale
8	Mancata attuazione dei principi, regole di condotta, procedure contenute nel Modello Organizzativo	– applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo – risoluzione immediata del rapporto contrattuale
9	Grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello Organizzativo, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra il suo autore e le Società poiché preordinata a commettere un reato presupposto	– applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo – risoluzione immediata del rapporto contrattuale
10	Grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello Organizzativo finalizzata alla commissione di un reato presupposto, o comunque qualora sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità amministrativa alle Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001	– risoluzione immediata del rapporto contrattuale
11	Commissione di un reato presupposto previsto dal D. Lgs. 231/2001	– risoluzione immediata del rapporto contrattuale

Tali comportamenti verranno accertati e valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della funzione che ha richiesto l'intervento del soggetto terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Consigliere Delegato e, nei casi ritenuti più gravi, al Consiglio di Amministrazione.