

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 Luglio 2021

INDICE

Parte Generale

PREMESSA

1 IL SISTEMA DELLA RESPONSABILITA' DA REATO DELL'ENTE

- 1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001
- 1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. Allegato)
- 1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

2 FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

- 2.1. Funzione e principi del Modello
- 2.2. Modello e Codice Etico
- 2.3. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2. *Reporting* nei confronti degli Organi Societari
- 3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
 - 3.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi
 - 3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

4 FORMAZIONE ED INFORMATIVA

- 4.1. Formazione del personale
- 4.2. Informativa a collaboratori e partner ed alle società controllate

5. SISTEMA DISCIPLINARE

- 5.1. Principi generali
- 5.2. Sanzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti, procuratori
- 5.3. Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di amministrazione o del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza e dei soci
- 5.4. Sanzioni nei confronti dei terzi



PARTE GENERALE



PREMESSA

Cartiera San Martino S.p.A. (d'ora in poi anche solo **Cartiera San Martino**) ha per oggetto la **produzione di carte e cartoni** di qualsiasi tipo e specie nonché di **energia elettrica** mediante utilizzo di fonti alternative.

Il mercato di riferimento in cui l'azienda opera è nazionale e internazionale, annoverando tra i propri clienti scatolifici, legatorie, cartotecniche e grossisti.

Per le cariche sociali, la ripartizione del capitale sociale, il sistema di amministrazione e direzione, le procure conferite nonché la descrizione più analitica dell'oggetto sociale si rinvia alla **visura camerale**, da considerarsi allegata al presente Modello come nel tempo aggiornata.

Per l'organizzazione si rinvia all'**organigramma aziendale**, da considerarsi allegato al presente Modello come nel tempo vigente.

1. SISTEMA DELLA RESPONSABILITA' DA REATO DELL'ENTE

1.1. Il Decreto legislativo 231/2001

Il D.lgs. 231/2001 (in seguito anche "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano una responsabilità "amministrativa" degli enti che si applica - in aggiunta a quella penale della persona fisica che ha posto materialmente in essere la condotta vietata - in relazione ad alcune fattispecie di reato (in due casi, come si vedrà nell'elenco che segue, anche di illeciti amministrativi) commesse, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da parte delle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti "*apicali*", art. 6), o da parte di soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti precedenti (c.d. soggetti "*sottoposti all'altrui direzione*", art. 7).

Dal punto di vista dei criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante di detta nuova forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. "*colpa di organizzazione*", che rende possibile l'imputazione all'ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all'interno dello stesso e comunque nel suo interesse o a suo vantaggio.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà diversamente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.

Nel primo caso, l'ente non risponde solo se prova:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei predetti modelli ad un organismo dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione: ciò postula che le stesse abbiano ingannato la struttura nel cui interesse è stato predisposto il modello organizzativo e gestionale ovvero gli altri soggetti che concorrono con il vertice nella realizzazione delle attività 'a rischio', aggirando mediante condotte frodatrici, falsificatrici, subdole ed oblique le regole contenute nel modello;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel secondo caso, la responsabilità discende dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione, salvo che l'ente avesse, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.

Per ciò che attiene il considerevole profilo processuale relativo all'onere della prova, quindi, nel caso di un eventuale procedimento per accertare la responsabilità amministrativa da reato dell'ente, nella prima ipotesi – reato commesso da soggetto in posizione apicale – l'ente deve provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'art. 6, comma 1, lettere da a) a d) del d.lgs. 231, mentre nella seconda ipotesi – reato commesso dai sottoposti – l'onere di provare la mancata adozione, ovvero la mancata attuazione del modello organizzativo, ricade sull'accusa.

Le sanzioni previste dal Decreto (artt. 9 ss.) si distinguono in:

- a) pecuniarie;
- b) interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi);
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La responsabilità dell'ente sussiste anche:

- in relazione a reati commessi all'estero (art. 4 D.lgs. 231/2001), purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o ancora se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 D.lgs. 231/2001).

1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. allegato)

1.3. L'adozione del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo può portare all'esonero dalla richiamata responsabilità qualora l'ente abbia adottato un sistema di prevenzione dei reati attraverso l'adozione di misure idonee, in grado di prevenire le condotte illecite e di ridurre il rischio della loro commissione.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione “apicale”, l'ente non risponde se dimostra:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza di cui alla lettera b).

Lo stesso articolo 6, al comma secondo, chiarisce che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i suddetti modelli devono:

1. individuare le c.d. "aree a rischio" di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli e procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati in questione;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto riguarda invece i soggetti «sottoposti all'altrui direzione o vigilanza», l'articolo 7 del Decreto prevede che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, è esclusa l'inosservanza dei predetti obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La medesima disposizione, al comma 4, chiarisce che «l'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

A contrario, in caso di mancata adozione e/o efficace attuazione dei Modelli (o laddove gli stessi non siano stati ritenuti idonei dal giudice), l'ente rimane soggetto alla responsabilità amministrativa.

In tale ambito, i Modelli devono:

- (i) identificare i rischi di effettiva commissione dei reati** considerati dal Decreto, analizzando il contesto specifico ed individuando, all'interno delle strutture interne, le aree, i soggetti ed i modi in cui possano essere commessi i suddetti reati;
- (ii) predisporre (ed aggiornare) un sistema di controllo preventivo** che, attraverso un'attività continuativa che tenga conto anche dei mutamenti delle dinamiche interne, preveda dei protocolli di comportamento in grado di contrastare efficacemente i rischi identificati, riducendoli ad un livello di "rischio accettabile";
- (iii) prevedere un sistema di sanzioni disciplinari** (a prescindere dalla sussistenza di azioni penali) in caso di violazione del Codice Etico e del Modello, onde garantirne l'effettività;
- (iv) istituire un Organismo di Vigilanza**, dotato di specifiche caratteristiche di professionalità, autonomia di poteri ed indipendenza di giudizio, che operi in modo continuativo affinché non si creino lacune nei

sistemi di controllo, vigilando su adeguatezza ed efficace attuazione del Modello e curandone l'aggiornamento;

(v) prevedere un obbligo di informativa da parte di tutte le strutture e funzioni della Società nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

2. FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

2.1. Funzione e principi del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema di controllo preventivo, attraverso la formalizzazione di procedure e di attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto, mediante l'individuazione delle aree a rischio (c.d. *risk assessment*) e la proceduralizzazione delle attività e dei controlli (c.d. *risk management*).

L'adozione del Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano, in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, oltre che in una sanzione disciplinare, in un illecito passibile di sanzioni, sia penali che amministrative, da cui può derivare anche la responsabilità amministrativa della Società;
- ribadire che qualsivoglia forma di comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio continuo ed organico sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Punti cardine del presente Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- ⇒ la mappatura delle aree di attività "a rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- ⇒ l'istituzione o l'aggiornamento di procedure formalizzate che disciplinino le modalità operative nelle aree di attività a rischio identificate;
- ⇒ l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- ⇒ la verifica e documentazione delle operazioni a rischio e l'istituzione di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- ⇒ il rispetto del principio della separazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio, in base al quale un singolo soggetto non può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo;
- ⇒ l'assegnazione di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo specifiche soglie di spesa;
- ⇒ la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico programmato (controllo *ex post*);

- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (nonché, per quanto di rispettiva spettanza, ai terzi che intrattengano rapporti con la Società) delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ l'istituzione di un idoneo sistema disciplinare nel caso di violazione delle regole contenute nel presente Modello;
- ⇒ la tracciabilità dei processi decisionali relativi ad attività nell'ambito delle quali possono essere commessi reati previsti nel D.lgs. 231/2001.

2.2. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato da Cartiera San Martino, in modo tale da creare un *corpus* di norme interne che hanno lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale e di prevenire la commissione di reati.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico è strumento di portata generale ed esprime i principi generali di comportamento che la Società riconosce come propri e sui quali si richiama l'osservanza da parte del CdA, del Collegio Sindacale, dei soci, dirigenti, dipendenti, procuratori, collaboratori o terzi che, a qualsiasi titolo, agiscono per conto della Società;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

2.3. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

a) Adozione del Modello

La Cartiera San Martino S.p.A. provvede ad adottare e aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo e il Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Stante il fatto che il Modello è atto di emanazione dell'organo dirigente della Società, è rimesso al CdA il dovere di recepire le istanze dell'Organismo di Vigilanza in merito all'aggiornamento dei principi contenuti nel Modello stesso, in relazione alle esigenze di adeguamento che si verranno a determinare nel tempo.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È rimessa alla responsabilità della Società l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nonché l'approvazione di ogni misura necessaria a garantirne l'implementazione.

È attribuito all'OdV della Società il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le regole in esso descritte.

A tal fine, il CdA provvederà a determinare un *budget* annuale per il funzionamento e per le attività dell'OdV.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

a. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza risponde ai seguenti requisiti:

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

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV possa esercitare quella funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello che lo stesso Decreto richiede come condizione per l'esonero da responsabilità dell'ente. Ciò comporta che la posizione assegnata all'OdV deve essere tale da garantire che questi possa assumere iniziative in merito alle funzioni di controllo assegnategli in piena libertà, senza interferenze e/o condizionamenti esterni da parte di altri organi dell'ente. A tal fine, l'OdV non è direttamente coinvolto nelle attività gestionali/consulenziali dell'ente che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio sulle verifiche in ordine alle stesse. Inoltre, è opportuno che l'OdV non si trovi in posizione di conflitto di interessi attuale o potenziale nei confronti degli altri organi sociali o dei terzi con cui la Società intrattiene rapporti commerciali continuativi.

Professionalità e onorabilità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

In particolare, sotto questo profilo, si garantisce un bagaglio conoscitivo che riguarda in particolare due campi:

- attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo;
- competenze giuridiche, in particolare in materia penale (es. conoscenza della struttura e delle modalità di realizzazione dei reati e criteri di imputazione della responsabilità amministrativa dell'ente).

Sotto il profilo della onorabilità, chi ricopre l'incarico di OdV non deve aver commesso in precedenza fatti che abbiano inciso sulla sua integrità e rispettabilità, quali l'aver riportato condanne penali definitive per reati presupposto o le altre ipotesi di seguito indicate come cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica.

Continuità d'azione

L'efficace attuazione di un modello complesso e articolato richiede che l'OdV operi stabilmente per lo svolgimento delle funzioni assegnategli e che i suoi membri abbiano una conoscenza effettiva ed approfondita dei processi aziendali, essendo in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità.

Il compito di vigilare (i) sul funzionamento del Modello (ii) sull'efficacia dello stesso in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e (iii) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, nonché (iv) di curarne l'aggiornamento, risulta dunque affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) nominato con delibera dal CdA, previa valutazione dei predetti requisiti e determinazione del compenso in misura fissa, unitamente al *budget* annuale di funzionamento.

L'OdV dura in carica tre anni con possibilità di rinnovo.

Al fine di garantire i requisiti sopra indicati, la nomina dell'OdV e la permanenza in tale carica è comunque condizionata dall'assenza delle seguenti cause di incompatibilità, che costituiscono motivo di ineleggibilità e di decadenza dalla carica di membro dell'OdV:

per quanto attiene all'autonomia e all'indipendenza:

- essere in rapporto di coniugio, parentela entro il quarto grado o affinità entro il secondo grado con i membri del CdA;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società o nelle sue controllate o collegate;
- essere titolare di deleghe o procure operative nella Società o nelle sue controllate o collegate; per quanto attiene alla onorabilità
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, o la sospensione dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- aver riportato condanne penali definitive (anche a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti ex artt. 444 ss. c.p.p.) per i reati dolosi o colposi previsti nel Decreto come reati presupposto;
- aver commesso violazioni al Modello che abbiano comportato l'applicazione, anche in via cautelare, a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto;
- essere sottoposto all'applicazione di misure di prevenzione.

Sotto il profilo della continuità d'azione, l'OdV, nell'assolvimento delle sue funzioni, ha libero accesso a tutti i dati/informazioni/atti/documenti della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo e può avvalersi, all'occorrenza, di professionisti esterni, per funzioni di verifica, consulenza o anche segreteria tecnica.

Inoltre, l'OdV provvede a disciplinare, mediante proprio regolamento, gli altri aspetti attinenti alla continuità della propria azione fra i quali rilevano, in particolare, la calendarizzazione, la verbalizzazione dell'attività di vigilanza e controllo e l'archiviazione della relativa documentazione.

In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza contribuirà a:

- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto aziendale, mediante controlli delle attività stesse;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "a rischio";
- verificare la coerenza degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma, sia nell'ambito delle responsabilità organizzative e gestionali definite, sia nell'ambito dei poteri conferiti dall'organo delegante;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti e/o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse ad esso o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree sensibili;

- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- coordinarsi con i vari responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti l'efficace attuazione del Modello (definizione e inserimento di clausole contrattuali, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.);
- sollecitare le opportune modifiche al modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'organismo di vigilanza ha sede presso gli uffici della Società e si può contattare mediante posta ordinaria ovvero mediante email all'indirizzo appositamente istituito (odv@cartierasanmartino.it).

Al fine di garantire i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione, nonché di tutelare l'attività di vigilanza svolta, l'OdV non può essere rimosso se non per giusta causa, mediante apposita delibera motivata del CdA.

A tal proposito, costituiscono a titolo esemplificativo motivo di revoca per giusta causa:

- il sopraggiungere di una delle cause di decadenza dalla carica indicate nel Modello o nel regolamento dell'OdV;
- un grave inadempimento dei propri doveri, per come indicati nel Decreto e/o nel presente Modello o anche nel Regolamento appositamente emanato dall'OdV;
- l'emissione di una sentenza che abbia comportato a carico della Società l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto, ove risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, come previsto nel Modello e nel regolamento dell'OdV.

In caso di revoca e in ogni altro caso in cui venisse a mancare l'OdV, ad esempio per morte o dimissioni, il CdA provvede immediatamente alla sua sostituzione.

3.2. Reporting nei confronti degli Organi Societari

Con cadenza annuale l'Organismo di Vigilanza di Cartiera San Martino S.p.A. trasmetterà al CdA e al Collegio Sindacale una relazione scritta avente ad oggetto le attività svolte nel periodo, le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello, nonché le iniziative già assunte o eventualmente da assumere per rimuovere le riscontrate anomalie, criticità o lacune organizzative, ovvero per curare l'aggiornamento del Modello a fronte di modifiche normative o mutamenti nell'organizzazione o nelle attività della Società.

L'OdV potrà inoltre effettuare con i suddetti organi incontri o riunioni che dovranno essere appositamente verbalizzati, anche in forma riassuntiva.

L'OdV potrà comunque essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sopra indicati o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello ed a situazioni specifiche.

Inoltre, l'OdV, ove richiesto, metterà a disposizione dei soci le relazioni dallo stesso predisposte, i verbali delle riunioni con gli organi societari e le comunicazioni/richieste/informazioni trasmesse o ricevute.

3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto richiede che il Modello debba «prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli».

La previsione di un sistema strutturato di flussi informativi nei confronti dell'OdV costituisce uno strumento fondamentale per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché per l'eventuale accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile la realizzazione dei reati previsti nel Decreto.

Pertanto, a tal fine, i Destinatari dovranno segnalare all'OdV le presunte violazioni alle prescrizioni contenuto nel Modello e nel Codice Etico e rispettare gli obblighi di informativa.

3.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Dovranno essere portate tempestivamente a conoscenza dell'OdV tutte le notizie relative alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta previste nel presente Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- le informazioni riguardano in genere tutti i fatti, atti, eventi ed omissioni aventi rilevanza in relazione alla commissione dei reati di cui al Decreto, nonché le anomalie o irregolarità riscontrate rispetto a quanto previsto nel presente Modello;
- in conformità a quanto previsto all'art. 6, comma 2-*bis*, d.lgs. 231/2001 e in linea con quanto stabilito nel Codice Etico, è garantita la possibilità ai soggetti apicali o sottoposti ai sensi dell'art. 5, comma 12, lett. a) e b), d.lgs. 231/2001, di inviare in forma scritta, anche anonima (*whistleblowing*), all'OdV (mediante utilizzo della posta ordinaria, della casella di posta elettronica o di apposita cassetta postale predisposta presso la sede in luogo accessibile a tutti) segnalazioni circostanziate, basate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/2001 o, comunque, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- le segnalazioni, da chiunque ricevute, verranno raccolte e archiviate dall'OdV nel rispetto dei vincoli di riservatezza imposti dalla normativa come nel tempo vigente;
- l'OdV valuterà in tempi ragionevoli le segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione verbalizzando l'esito delle attività d'indagine e motivando ogni scelta al riguardo;
- l'OdV dovrà in ogni caso garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'inoltro di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, costituisce illecito disciplinare ai sensi del presente Modello, così come la mancata segnalazione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Lega,

irregolarità, anomalie, violazioni o comportamenti comunque non in linea con i principi generali e/o le regole di condotta adottate nel Codice Etico e/o nel presente Modello;

- l'applicazione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti di chiunque, in buona fede, inoltri segnalazioni costituisce illecito disciplinare ai sensi del predetto Modello e, comunque, le corrispondenti misure vanno considerate come nulle, essendo a carico di chi le ha applicate l'onere di dimostrarne la natura non ritorsiva o discriminatoria.

3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società per i reati di cui al Decreto;
- le verifiche o le ispezioni in corso e/o effettuate dalle Autorità pubbliche di vigilanza nell'ambito aziendale;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti e/o dai collaboratori non subordinati della Società in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la struttura organizzativa della Società, l'articolazione dei poteri con il sistema delle deleghe e procure adottato dalla Società ed ogni loro successiva modifica;
- le osservazioni eventualmente formulate in ordine alla bozza di bilancio da parte del Collegio Sindacale, prima della sua approvazione definitiva;
- i prospetti riepilogativi relativi agli incarichi affidati alla Società a seguito di gare nazionali o internazionali o a trattativa privata;
- la documentazione relativa alla eventuale richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici o da parte di istituzioni europee;
- l'elenco periodico delle donazioni effettuate e delle rendicontazioni pervenute;
- le eventuali transazioni effettuate all'estero.

4. FORMAZIONE ED INFORMATIVA

4.1. Formazione del personale

Ai fini della corretta applicazione delle regole speciali di condotta di cui alla Parte Speciale del presente Modello, la Società si occupa di garantire che tutto il personale aziendale (dipendenti, dirigenti, collaboratori, consulenti, etc.), per quanto di specifica spettanza, sia periodicamente informato e formato sui principali contenuti e modalità operative necessarie a garantire, nell'esercizio delle attività rispettivamente svolte a diverso titolo nell'interesse della Società, l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello.

La formazione del personale sarà curata in stretta cooperazione con l'OdV, attraverso lo svolgimento periodico di apposite sessioni informative per il personale che occupa posizioni significative (di amministrazione o direzione).

4.2. Informativa a collaboratori e *partner*

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza, per quanto di propria spettanza, delle regole contenute nel presente Modello e dei principi espressi dal Codice Etico anche a soggetti esterni alla Società, in particolare a *partner* commerciali e finanziari, consulenti e collaboratori a vario titolo, attraverso l'inserimento nei contratti sottoscritti dalla Società di apposite clausole contrattuali che vincolino i terzi a rispettare e far rispettare, per quanto di propria spettanza, le predette procedure, regole e protocolli, pena l'applicazione nei loro confronti di sanzioni disciplinari (diminuzione di compensi, penali, etc.) compresa, nei casi di maggiore gravità, la risoluzione del contratto.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui alle seguenti lettere a), b), c), d), e):

a) specificità di illeciti e sanzioni

Costituisce illecito disciplinare, a seconda della qualifica societaria e/o della posizione e/o delle competenze nella società del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, la violazione delle regole di condotta indicate nel Codice Etico e/o nel presente Modello e in particolare:

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- la falsificazione della documentazione delle operazioni compiute nelle ispezioni;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'OdV;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'OdV;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle operazioni;
- l'inosservanza da parte dei soggetti apicali degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle operazioni e dei risultati dei controlli effettuati in azienda;
- l'omessa documentazione delle operazioni compiute in occasione di ispezioni di autorità pubbliche;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, membri di Collegi Arbitrali o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della Società;
- la mancata trasmissione all'OdV del fascicolo di bilancio;
- l'emissione di fattura e/o nota di credito senza l'indicazione in modo completo e comprensibile dei prodotti e servizi resi e di ogni altro dato obbligatorio;
- la pattuizione con i consulenti di onorari oltre i normali standard di mercato e senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto della Società oltre i limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A., enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti su conti bancari aperti all'estero tramite intermediari stranieri senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'accesso alla rete informatica aziendale senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni e/o procedure aziendali in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- la mancata osservanza degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, tempo per tempo vigente, in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.

b) proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- 1) se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- 2) se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- 3) il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza nell'azienda, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- 4) il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Società, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);
- 5) la posizione del soggetto rispetto alla società (organo societario, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);
- 6) gli effetti sul rapporto fiduciario con la Società;
- 7) il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti nel d.lgs. 231/2001;
- 8) tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.);

c) applicabilità a tutti (organi societari, soggetti apicali, sottoposti e terzi)

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i membri del CdA e del Collegio Sindacale, l'Organismo di vigilanza, i soci, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati e tutti i terzi (clienti, fornitori, consulenti, appaltatori, revisori, etc.) che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

d) tempestività e immediatezza delle sanzioni, contestazione (per iscritto, salvo ammonimento verbale) all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto della particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

In particolare:

- nei confronti dei membri del CdA e del Collegio Sindacale e dei Soci l'esercizio del potere disciplinare spetta all'assemblea dei soci;
- nei confronti dell'OdV l'esercizio del potere disciplinare spetta al CdA;
- nei confronti di eventuali dirigenti nonché di sottoposti (lavoratori dipendenti, collaboratori non subordinati, etc.) e terzi, l'esercizio del potere disciplinare spetta all'AD in qualità di datore di lavoro;

e) pubblicità e trasparenza

Del presente sistema disciplinare viene data pubblicità: ai dipendenti, attraverso l'affissione in luoghi accessibili a tutti presso la sede della Società nonché mediante pubblicazione sul sito aziendale; agli organi societari, in sede di approvazione del presente Modello organizzativo; ai terzi, mediante apposite clausole contrattuali e previa pubblicazione, anche per estratto, sul sito aziendale.

5.2. Sanzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti, procuratori

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal presente Modello ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate dall'AD, in qualità di datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal **CCNL per le aziende esercenti l'Industria della Carta (Confindustria)**.

Le sanzioni irrogabili possono essere distinte in provvedimenti disciplinari **conservativi** (rimprovero verbale o rimprovero scritto; multa sino a tre ore di normale retribuzione; sospensione dal lavoro fino a tre giorni) e provvedimenti disciplinari **risolutivi** (licenziamento con o senza preavviso) e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

1) incorre nei **provvedimenti disciplinari conservativi** colui che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'OdV le informazioni previste, ometta di svolgere controlli o segnalazioni al proprio superiore gerarchico o all'OdV, ecc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale. In particolare, si applica:

- **il rimprovero verbale**, nei casi delle violazioni più lievi alle prescrizioni del Modello Organizzativo;
- **il rimprovero scritto**, nei casi di violazioni meno lievi di quelle sanzionabili con il rimprovero verbale, ma meno gravi di quelle per le quali sia prevista la multa o anche nel caso in cui per la seconda volta si debba procedere ad un rimprovero verbale;
- **revoca della procura** (ove si tratti di procuratori);
- **la multa** in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che denotino negligenza da parte del Dipendente nell'esecuzione del lavoro affidatogli e siano meno gravi di quelle per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione, o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un rimprovero scritto;
- **la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3**, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che, pur non essendo così gravi da comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare senza preavviso o del licenziamento nelle forme previste dalla legge:
 - a) oltre a denotare negligenza nell'esecuzione del lavoro affidato, arrechino, anche potenzialmente, danno alla Società;
 - b) costituiscano recidiva in violazioni per cui sia prevista la multa e non sia prevista l'applicazione del licenziamento.

2) incorre **nei provvedimenti disciplinari risolutivi** (licenziamento con o senza preavviso) colui che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale o materiale e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
- violi il segreto aziendale;
- commetta più violazioni per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

Detti provvedimenti saranno adottati nelle forme previste dal CCNL sopra richiamato e in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari devono essere comunicate, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza. Tenuto conto della particolare connotazione della figura del **dirigente** ad opera della specifica disciplina normativa e contrattuale, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, il CdA adotterà i provvedimenti che riterrà in concreto più opportuni, in linea con quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali.

5.3. Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di amministrazione o del Collegio Sindacale, dell'Organismo di vigilanza e dei soci

Salvo l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità ex art. 2392 c.c., in caso di violazione del Modello da parte di membri del CdA o del Collegio Sindacale, l'assemblea dei soci potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo formale o scritto;**
- **revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;**
- **diminuzione della retribuzione o dei compensi;**
- **decadenza o sospensione dalla carica** per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità;
- **revoca per giusta causa**

In caso di violazione del Modello da parte dell'OdV o degli Amministratori, il CdA potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo formale o scritto;**
- **diminuzione del compenso annuale;**

- **decadenza o sospensione dalla carica** (o anche solo revoca della delega/procura per gli Amministratori) per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità.

Salvo l'eventuale esercizio di un'azione risarcitoria per i danni subiti, in caso di violazione del presente Modello da parte dei soci, l'assemblea potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b), le seguenti sanzioni disciplinari, cui i soci sono vincolati per effetto dell'approvazione del presente modello organizzativo:

- **richiamo formale o scritto;**
- **sanzioni pecuniarie** commisurate sulla base del valore nominale delle quote sociali;
- **l'esclusione del socio**

5.4. Sanzioni nei confronti dei terzi (clienti, fornitori, consulenti, etc.)

Ogni comportamento posto in essere dai fornitori, collaboratori non subordinati o dai partner commerciali della Società in contrasto con le regole di condotta indicate nel presente Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di eventuali penali previamente pattuite o, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.