



**Industria Cartaria Pieretti
S.p.A.
MOG 231**

Indice delle revisioni

Num.	Data	Descrizione	Approvato da
0	30.03.2016	Prima emissione	CdA Industria Cartaria Pieretti
01	30.12.2016	Revisione	CdA Industria Cartaria Pieretti
02	02.03.2021	Revisione	CdA Industria Cartaria Pieretti
03	12.12.2023	Revisione per adempimento normativo a D. Lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing	CdA Industria Cartaria Pieretti

SOMMARIO

Premessa	6
Legenda	7
il DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	10
Sulla normativa di riferimento.....	10
Sulle tipologie delle sanzioni	12
Cenni sulle Tipologie di reato ex D. Lgs. 231/2001. Novelle Legislative 2020.	17
L'adozione del “modello di organizzazione e di gestione” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	21
Sulla finalità del modello. Il Gruppo e il Modello 231	26
Applicazione delle linee guida di Confindustria.	28
Il Modello IN INDUSTRIA CARTARIA PIERETTI e nel Gruppo.	31
Struttura del modello di INDUSTRIA CARTARIA PIERETTI	32
Il processo di predisposizione ed aggiornamento del Modello.....	33
Modifiche e integrazioni del modello	35
I controlli di carattere generale	36
L'Organismo di Vigilanza	39
Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza	39
Nomina e revoca.....	41
Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	42
Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	44
Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali	47
Compiti dell'Organismo di Vigilanza	48
Il sistema disciplinare	51
Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai	52
Misure nei confronti dei dirigenti.....	53
Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci	54
Misure nei confronti di collaboratori, consulenti esterni, Agenti	54
Misure nei confronti dei membri dell'odv	55
procedimento di applicazione delle sanzioni	55
Formazione e diffusione del modello	58
Il sistema delle verifiche	61
MOG 231 Parte Speciale.....	62
PARTE SPECIALE DESTINATA ALSOLO USO INTERNO	63 - 196

...OMISSIS...

...OMISSIS...

PREMESSA

Industria Cartaria Pieretti S.p.A. è azienda leader nel settore cartai, nata in Toscana già con i primi siti produttivi nel 1924, ad oggi conta la diffusione della propria produzione su tutto il territorio italiano e mondiale.

Industria Cartaria Pieretti ha intrapreso, sin dal 2010 un arduo piano di rinnovamento che l'ha portata ad essere parte centrale e produttiva di un Gruppo¹ industriale complesso con un ampio settore dedicato all'innovazione tecnologica della produzione. Attenta alle tematiche ambientali, alle politiche fiscali e finanziarie, alla cura delle discipline di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nonché alla ricerca scientifica, la Società applica una politica volta alla implementazione del proprio sistema di amministrazione e controllo (composto di procedure, iop e buone prassi) tale da permetterle una gestione strutturata che si estende a tutte le aree aziendali, così armonizzando il proprio sistema di gestione e controllo a quello del Gruppo.

Certa che dallo sviluppo professionale e personale dei propri dipendenti sorga un bene collettivo consapevole, Industria Cartaria Pieretti si è già dotata nel 2014 di un proprio Codice Etico e nel 2016 di un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lvo 231/2001.

La Società, dunque, decisa ad assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per suo nome e conto o nel suo interesse sia sempre conforme alla legge e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, si impegna a tenere aggiornato il proprio Modello di Organizzazione e Gestione in linea con tutte le novità legislative di cui al Decreto Legislativo 231/2001 (ispirandosi alle Linee Guida di Confindustria).

¹ Industria Cartaria Pieretti S.p.A. e le Società Cartiera dell'Adda s.r.l., C.D.A. Servizi s.r.l., Dimeco s.r.l. e Sillaro Centro Taglio s.r.l. sono Società appartenenti al medesimo Gruppo Societario e sulle quali è esercita la direzione ed il controllo da parte di PBA S.p.A.; di detta unità operativa complessa, Industria Cartaria Pieretti S.p.A. rappresenta centro strategico produttivo con sede in Toscana-IT.

LEGENDA

Vengono qui di seguito elencate e spiegate le più significative parole-chiave utili alla comprensione della presente Parte Generale e della Parte Speciale del MOG 231 adottato da Industria Cartaria Pieretti.

Agenti di Vendita: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Industria Cartaria Pieretti sulla base di un mandato o di un rapporto di collaborazione professionale regolato tra le Parti;

Area a rischio/sensibile: individua le aree aziendali interessate dalla disciplina protocollare 231 e quindi i soggetti cui questa è destinata; essi sono individuati in base all'organigramma approvato ed in vigore presso Industria Cartaria Pieretti con la seguente rubrica per area: SSAQ - Amministrazione/Finanza/Controllo - IT e Privacy – Supply Chain Manager – Personale/risorse Umane - Marketing/Relazioni Istituzionali – Ufficio Tecnico e Progettazione – Ufficio Commerciale / Vendite – Acquisti Materie Prime – Intermediazione e Consulenza Ambientale – Manutenzione – Produzione. Si rimanda all'organigramma per esteso di Industria Cartaria Pieretti presente nel presente MOG.

Industria Cartaria Pieretti (di seguito anche Cartiera o ICP): Società cui questo Mog si riferisce con sede legale in Via del Fanuccio n. 128 Marlia - Capannori (Lucca); CF e P. IVA 00219160462;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da e presso Industria Cartaria Pieretti;

Collaboratori: Consulenti, Agenti di Vendita, Assistenze Tecniche ovvero professionisti che svolgono la propria opera in favore de Industria Cartaria Pieretti;

Consulenti: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Industria Cartaria Pieretti sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale di Consulenza;

Destinatari del Modello: I membri del Consiglio di Amministrazione e, in ogni caso, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo di una unità organizzativa (ovvero area aziendale) dotata di autonomia finanziaria e funzionale; I membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza; I dipendenti (ivi inclusi quelli operanti presso le branch e gli uffici di rappresentanza) ed i collaboratori con cui Cartiera intrattiene rapporti contrattuali, a qualsivoglia titolo, anche occasionali e/o solamente temporanei nonché dai soci, dai consulenti esterni e dai partners commerciali e finanziari; Tutti coloro che intrattengono rapporti a titolo oneroso ovvero gratuito di qualsiasi natura con Cartiera (a titolo esemplificativo e non esaustivo: consulenti, fornitori, clienti e terze parti in genere); più in generale si può affermare che il Modello è destinato a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali de Industria Cartaria Pieretti.

D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche Decreto): il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001;

Gruppo: il Gruppo societario composto da Industria Cartaria Pieretti S.p.A. e le Società Cartiera dell'Adda s.r.l., C.D.A. Servizi s.r.l., Dimeco s.r.l. e Sillaro Centro Taglio s.r.l. sono Società appartenenti al medesimo Gruppo Societario e sulle quali è esercita la direzione ed il controllo da parte di PBA S.p.A.; di detta unità operativa complessa, Industria Cartaria Pieretti S.p.A. rappresenta centro strategico produttivo con sede in Toscana-IT;

Linee Guida: le linee guida di Confindustria (edite in prima edizione il 7 marzo 2002 approvate dal Ministero di Grazia e Giustizia) che disciplinano i contenuti dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001;

Modello Organizzativo/Modello/MOG: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex dal D. Lgs. 231/2001;

Organismo di Vigilanza (OdV): organismo di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento, applicazione, osservanza ed aggiornamento del MOG presso Cartiera (ex dall'art. 6, 1° comma, lettera b) del D.Lgs. 231/01);

Processi Sensibili: attività/aree aziendali di Industria Cartaria Pieretti che sono oggetto di studio (mappatura) per la valutazione dei rischi di cui ai Reati Presupposto ex D. Lgs. 231/2001;

Protocollo: metodo specifico per svolgere un'attività o un processo ovvero sia serie di attività/istruzioni/processi complessi;

Reato Presupposto (di seguito anche Reati): le fattispecie di reato disciplinati dal D. Lgs. 231/2001;

Risk Assessment/Mappatura del rischio: attività di analisi del rischio finalizzata ad identificare le aree/processi, i settori di attività e le modalità cui possano direttamente o indirettamente collegarsi potenziali rischi in ordine alla possibile commissione dei Reati cui potrebbe conseguire la responsabilità amministrativa della Società;

Sistema disciplinare: insieme di principi e procedure idonei a sanzionare l'inosservanza delle misure previste dal Sistema di gestione adottato presso Industria Cartaria Pieretti anche per la prevenzione dei Reati Presupposto 231; in particolare, il sistema disciplinare rispetta i principi e le norme di cui al CCNL di riferimento ed applicabile;

Soggetti in posizione apicale: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Industria Cartaria Pieretti o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società.

MOG 231

Parte Generale

1

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

SULLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (in seguito anche Decreto), in attuazione della Legge Delega n. 300 del 29 settembre 2000, ha introdotto per la prima volta nell'Ordinamento Giuridico Italiano *“la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti)”*.

Il Legislatore, dunque, ha adeguato la normativa italiana alle Convenzioni Internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche; la normativa, a tal scopo, ha recepito ed armonizzato i contenuti della Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela finanziaria delle Comunità Europee del 26 luglio 1995, della Convenzione UE del 26 maggio 1997 (in materia di lotta alla corruzione) nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 (in materia di lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali). Le novità introdotte dal Decreto, di fatto, rispondono agli obblighi sanciti a livello comunitario ed internazionale che impongono l'applicazione di strumenti e misure per la disciplina di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche, anche attraverso la previsione di un efficace sistema sanzionatorio volto a punire la criminalità perpetrata dalle società e dagli enti.

Il Decreto, approfondendo, sancisce nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile, in sostanza, alla responsabilità penale) a carico degli Enti per tipologie specifiche di reati (che di seguito si indicheranno come reati presupposto) e individuando con precisione i soggetti agenti.

All'art 1 del Decreto si individua la definizione di Ente come segue: *“1. il presente decreto disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. 2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di responsabilità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. 3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.”*

A mente dell'art 5 del Decreto quindi:

l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo **interesse e vantaggio**

quando questi siano commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale)
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (considerate anch'esse soggetti in posizione apicale)
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nei due punti precedenti (soggetti subordinati/sottoposti).

In merito ai concetti di *interesse* e *vantaggio*: qui si dirà come la responsabilità amministrativa dell'ente consegue da un reato commesso nell'interesse dell'ente stesso, ovvero sia ogni qualvolta la condotta illecita sia posta in essere con il preciso intento di arrecare un beneficio alla società; nel contempo, medesima responsabilità è ascrivibile all'ente quando questo tragga dalla condotta illecita un qualsivoglia vantaggio (economico

e non è diretto ovvero indiretto), anche pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società stessa.

Sul medesimo solco, tuttavia, il secondo comma del citato art 5 del Decreto specifica che: *“l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 (soggetti agenti sopra detti) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*, con ciò la normativa esclude la responsabilità dell'ente ogniqualvolta si configuri un vantaggio esclusivo dell'agente posto che, in tal caso, v'è un'estraneità dell'ente al fatto di reato.

Infine, ma non da ultimo, affinché sia affermata la responsabilità dell'ente, unitamente ai doppi requisiti suddetti, il Legislatore impone che si formi in giudizio (nel processo penale) l'accertamento della sua (dell'ente) colpevolezza. Nel processo, dunque, dovrà essere accertata la sussistenza dell'elemento soggettivo del reato, specificando come quest'ultimo si configuri come una *colpa da organizzazione*, ovvero sia come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente stesso efficaci per prevenire lo specifico rischio da reato (reato del tipo presupposto ex D. Lgs. 231/2001).

Il Decreto, inoltre, risulta tanto efficace quanto puntuale nella disciplina del sistema sanzionatorio, di cui alla *Sezione II rubricata “sanzioni in generale”* individua quelle meno afflittive del tipo pecuniario sino alle più intense misure interdittive. Si rimanda al Testo per esteso del Decreto per la migliore comprensione:

SEZIONE II

Sanzioni in generale

Art. 9.

Sanzioni amministrative

1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

2. Le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'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 di pubblicizzare beni o servizi.

Art. 10.

Sanzione amministrativa pecuniaria

- 1. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.
- 2. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.
- 3. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.
- 4. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Art. 11.

Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria

- 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
- 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.
- 3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di euro 103.

Art. 12.

Casi di riduzione della sanzione pecuniaria

1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se:
 - a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - 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) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.
4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329.

Art. 13.

Sanzioni interdittive

1. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - b) in caso di reiterazione degli illeciti.
2. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.
3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1.

Art. 14.

Criteri di scelta delle sanzioni interdittive

1. 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 indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.
2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.
3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.
4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Preme spiegare, sul punto, come dette sanzioni siano applicate esclusivamente all'esito del processo penale con le garanzie processuali di rito per l'imputato ove sia verificata la sussistenza dei requisiti oggettivi e soggettivi richiesti dalla normativa:

ovverosia quando sia accertato che uno o più reati presupposto siano stati commessi (indagando sia la responsabilità del soggetto agente sia quella dell'ente) e che lo siano stati nell'interesse o vantaggio della società stessa e che detta condotta sia stata perpetrata da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) e, infine, che sia riconosciuta la colpa da organizzazione (elemento soggettivo del reato).

SULLE TIPOLOGIE DELLE SANZIONI

L'ente ritenuto responsabile per un reato commesso da un soggetto appartenente alla sua struttura organizzativa, è condannato da un sistema sanzionatorio che prevede sanzioni amministrative (sanzione pecuniaria) e sanzioni interdittive.

Lo scopo delle sanzioni amministrative è quello di colpire direttamente o indirettamente il profitto dell'ente, disincentivando la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente, e di incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa in modo da favorire attività risarcitorie e riparatorie.

1) La sanzione pecuniaria

L'art. 10 D. Lgs. 231/2001 stabilisce che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria e non è ammessa la formula ridotta salvo i casi previsti all'art. 12; la sua determinazione avviene secondo il meccanismo delle quote che si articola in due fasi:

Nella prima fase il giudice fissa l'ammontare del numero delle quote che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille; ciò avviene grazie alla valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente (adozione di modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari), di condotte riparatorie e riorganizzative (sanzioni disciplinari) dopo la commissione del reato.

Nella seconda fase l'organo giurisdizionale determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1549 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica.

La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito amministrativo; la sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di 25800 euro ad un massimo di 1549000 euro, in modo da adeguarsi alle condizioni dell'ente.

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, è ridotta della metà e non può essere superiore a 103291 euro, se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ha ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è tenue; essa, invece, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, o è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (qualora si verificassero entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi).

Infine è bene precisare come la sanzione pecuniaria in misura ridotta non può essere inferiore a 10329 euro.

2) Le sanzioni interdittive

L'interdizione è quell'istituto giuridico che comporta una limitazione temporanea dell'esercizio di una facoltà o di un diritto, in tutto o in parte; esso è la base delle sanzioni interdittive elaborate dal legislatore per contrastare più efficacemente le condotte illecite all'interno dell'ente grazie al loro contenuto inibitorio.

Le sanzioni interdittive hanno una durata limitata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) e possono essere applicate in via definitiva solo secondo quanto stabilito dall'art. 16.

L'art. 9 c.2 D. Lgs. 231/2001 elenca le sanzioni interdittive:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività, comporta la chiusura dell'intera azienda o di un suo ramo; essa è un'autonoma sanzione ma può anche essere l'effetto dell'applicazione della seconda sanzione interdittiva:
- La sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, comporta il blocco delle entrate dell'ente, con l'esclusione dei contratti necessari per ottenere le prestazioni di un servizio pubblico necessario al normale svolgimento dell'impresa;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e la revoca di quelli già ottenuti o il divieto di pubblicizzare beni o servizi, comportano quasi una totale assenza di occasioni di profitto per l'ente.

I presupposti per l'applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 13 DLgs. 231/2001 il quale spiega come che le sanzioni interdittive si applichino in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo e il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione dei primi, a causa di gravi carenze organizzative; o in caso di reiterazione degli illeciti.

Inoltre le sanzioni interdittive non si applicano se la sanzione pecuniaria è in formula ridotta.

Casi: criteri di scelta, i casi di non applicazione, la sanzione interdittiva in via definitiva

I criteri di scelta delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 14 D.lgs. 231/2001 e coincidono con i principi di proporzionalità, idoneità e gradualità.

La proporzionalità richiama i criteri previsti per le sanzioni pecuniarie, quindi il giudice sceglie la sanzione interdittiva a seconda della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, delle condotte riparatorie e riorganizzative dopo la commissione del reato.

L'idoneità evidenzia come la sanzione interdittiva deve essere scelta in modo da prevenire il tipo di illecito commesso, consentendo anche un'applicazione congiunta di più sanzioni.

La gradualità, invece, fissa la sanzione interdittiva massima, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, che deve essere applicata dal giudice solo se le altre risultano essere inadeguate.

I casi di non applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 12 c.1 DLgs. 231/2001, ossia il fatto commesso nel prevalente interesse della persona fisica o la tenuità del danno patrimoniale; rientrano inoltre in questa categoria le condotte riparatorie disciplinate dall'art. 17 D. Lgs. 231/2001 che dice che "ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verificano le seguenti condizioni:

l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

L'art. 16 D. Lgs. 231/2001 definisce quando la sanzione interdittiva va applicata in via definitiva; l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere applicata se l'ente

ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice, inoltre, può applicare all'ente in via definitiva la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Infine in caso di impresa illecita, ossia un'organizzazione con l'unico scopo di consentire o agevolare la commissione di reati, deve essere sempre applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Infine, un'alternativa alla sanzione interdittiva: il commissario giudiziale

Il legislatore ha elaborato all'art. 15 D. lgs. 231/2001 un'alternativa alla sanzione interdittiva, rappresentata dal commissario giudiziale; questa soluzione deve essere adottata dal giudice nei confronti dell'ente, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dello stesso, se sussiste almeno una delle seguenti condizioni:

L'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione comporterebbe un grave pregiudizio alla collettività.

L'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, a causa delle dimensioni e delle condizioni economiche del territorio, ripercussioni sull'occupazione.

Una volta accertata la sussistenza di uno dei due presupposti, il giudice con sentenza dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, indicandone i compiti e i poteri con particolare riferimento alla specifica area in cui è stato commesso l'illecito; il commissario cura quindi l'azione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi e non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Nonostante la tutela della collettività, il commissario giudiziale è pur sempre un'alternativa alla sanzione interdittiva ed è per questo che deve possedere un carattere sanzionatorio; ciò avviene mediante la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

Infine è bene precisare come la soluzione del commissario giudiziale non possa essere adottata in caso di applicazione di una sanzione interdittiva in via definitiva.

3) La pubblicazione della sentenza di condanna

L'art. 18 D. lgs. 231/2001 stabilisce che la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione amministrativa ha un carattere accessorio in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione amministrativa ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla.

La pubblicazione della sentenza di condanna opera nei casi più gravi come pubblicità denigratoria nei confronti dell'ente; le modalità di pubblicazione sono state oggetto di interventi normativi che le hanno ricondotte all'art. 36 c.p. secondo il quale la sentenza di condanna va pubblicata per estratto o per intero, su richiesta del giudice, sul sito internet del Ministero della Giustizia.

4) La confisca

L'art. 19 D. lgs. 231/2001 stabilisce nei confronti dell'ente è sempre disposta, con sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca secondo le condizioni citate, essa può avere ad oggetto denaro, beni di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La confisca è una sanzione amministrativa che si distingue dalle altre in quanto non ha limiti di valore (sui generis); essa inoltre viene applicata anche in altre situazioni:

La prosecuzione dell'attività dell'ente sotto la gestione del commissario giudiziale, riparazione delle conseguenze del reato da parte dell'ente, irrogazione in seguito all'inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23 D. lgs. 231/2001), in presenza di un modello organizzativo tale da prevenire la commissione di reati da parte di vertici societari.

La nozione di prezzo e profitto confiscabile

La confisca ex art. 19 si differenzia da quella disciplinata ex art. 240 c.p.; quest'ultima infatti è una misura di sicurezza patrimoniale che consiste nell'espropriazione delle cose che sono servite a commettere il reato o ne rappresentano il prezzo, il profitto o il prodotto.

Requisito fondamentale della confisca ex art. 240 c.p. è quindi la pericolosità oggettiva della cosa soggetta a sequestro, indipendentemente dalla condanna dell'ente.

La nozione di profitto confiscabile, invece, è stata al centro di controversie giurisprudenziali; va precisato che il profitto deve essere considerato come oggetto della sanzione e non deve essere confuso con l'interesse o il vantaggio.

Per quantificare ed individuare il profitto illecito da sottoporre ad ablazione, ci si riferisce ai principi enunciati dalla Cassazione nella sentenza del 27 marzo 2008: "Il profitto deve avere natura patrimoniale, risultare attuale e concreto, essere causalmente e direttamente riconducibile al reato-presupposto". In sostanza il profitto del reato è quel complesso di vantaggi economici tratti dall'illecito, e a questo strettamente pertinenti.

Secondo le sezioni unite, la quantificazione del profitto va determinata al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito di un rapporto sinallagmatico con l'ente; ciò significa che sarà oggetto di confisca solo il vantaggio economico che deriva direttamente dal reato (c.d. profitto confiscabile), con l'esclusione del corrispettivo derivante da una prestazione lecita eseguita in favore della controparte (c.d. profitto non confiscabile).

L'appartenenza dei beni da sottoporre ad ablazione

Il problema dell'appartenenza dei beni (della persona fisica o dell'ente) da sottoporre a confisca è risolto dalla giurisprudenza che utilizza il principio solidaristico secondo il quale la confisca può interessare ciascuno dei soggetti indagati, anche per l'intera entità del profitto accertato.

Quindi secondo la Suprema Corte è legittima l'ablazione contestuale dei beni degli interessati indipendentemente dal fatto che si tratti di una persona fisica o giuridica.

Tuttavia le responsabilità che sorgono sono incompatibili: una responsabilità penale della persona fisica per la commissione del reato e una responsabilità amministrativa della persona giuridica dipendente da reato; ciò significa che il soggetto non potrà mai rispondere per un illecito amministrativo dipendente da quel reato e quindi di conseguenza i suoi beni non potrebbero essere confiscati in quanto estraneo all'illecito dell'ente.

CENNI SULLE TIPOLOGIE DI REATO EX D. LGS. 231/2001. NOVELLE LEGISLATIVE 2020.

La prima tipologia di reati cui, a mente del Decreto, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione e contro il Patrimonio della Pubblica Amministrazione, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 della normativa.

Con l'entrata in vigore, il 5 aprile 2008, della Legge n. 48, recante la ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, il nostro codice penale introduce i c.d. reati informatici che vengono recepiti dall'art. 24 bis del D. Lgs. 231/01.

Le leggi n. 94 del 15 luglio 2009, n. 99 del 23 Luglio 2009 e n. 116 del 3 agosto 2009, oltre a contenere alcune modifiche e integrazioni al codice penale, hanno ampliato le ipotesi di responsabilità amministrativa degli enti introducendo, nel testo del Decreto 231, l'articolo 24-ter riguardante i delitti di criminalità organizzata.

Con legge del 23 novembre 2001, n. 409, il Legislatore ha introdotto l'art. 25-bis che mira a punire il reato di falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo. L'art. 25-bis è stato anch'esso modificato nel corso del 2009 con gli interventi normativi sopra richiamati che hanno modificato la rubrica dell'art. 25-bis in reati "falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, strumenti e segni di riconoscimenti" ed hanno introdotto l'art. 25-bis.1 per i delitti contro l'industria e il commercio.

L'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha introdotto l'art. 25-ter, che estende la responsabilità amministrativa degli Enti anche ai c.d. reati societari e reati di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati.

In seguito l'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999", ha introdotto il nuovo art. 25-quater che dispone la punibilità dell'Ente per i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

In seguito, la Legge n. 146, del 16 marzo 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale (art. 416 cod. pen.; art. 416 bis cod. pen.; art. 291 quater DPR n. 309/1973; art. 74 DPR n. 309/1990; art. 648 bis cod. pen.; art. 12 D. Lgs. n. 286/1998; art. 377 bis cod. pen.; art. 376 cod. pen.).²

L'art. 25-quinquies, introdotto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228, ha esteso la responsabilità amministrativa dell'Ente ai reati contro la personalità individuale (artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n.1, 600 quinquies, 601 e 602 cod. pen.), con particolare riferimento alla pornografia minorile. La legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha,

² L'inserimento dei delitti contro la criminalità organizzata tra i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 non rappresenta una novità assoluta, infatti, già l'art. 10 della legge 146/2006 "Ratifica della Convenzione ONU sulla lotta alla criminalità organizzata transnazionale" prevede alcuni delitti associativi tra i reati presupposto nel caso in cui tali reati avessero carattere transnazionale. Tale introduzione ed estensione anche all'ambito nazionale risponde all'esigenza di rafforzare la lotta contro la criminalità di impresa (ad esempio frodi fiscali, il traffico illecito di rifiuti, ecc.) ed anche i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

inoltre, introdotto l'art. 25 quater 1 del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis cod. pen.). Inoltre, il D. Lgs. 39/2014 ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ad un'ulteriore fattispecie incriminatrice ed introduce nuovi obblighi sanzionabili a carico dei datori di lavoro per il reato di adescamento di minorenni, che punisce con la reclusione da uno a tre anni l'adescamento di un soggetto di età inferiore ai 16 anni al fine di commettere uno dei fatti previsti e puniti dalle fattispecie incriminatrici poste a tutela della sessualità dei minorenni.

L'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62 (di seguito "Legge Comunitaria 2004"³) ha inserito l'art. 25 sexies volto ad estendere la responsabilità amministrativa degli Enti ai nuovi reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (c.d. market abuse; artt. 184 e 185 del D. Lgs. N. 58 del 1998).

La Legge 3 agosto 2007 n. 123: "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", entrata in vigore il 25 agosto 2007, all'art. 9, ha sancito l'introduzione del nuovo articolo 25-septies contemplando l'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Con pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 290, Supplemento Ordinario n. 276 del 14 dicembre 2007 è stato emanato il Decreto Legislativo 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo. Il D. Lgs. 231/07 introduce (art. 63, co. 3), per qualsiasi tipologia di società, i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita tra quelli che importano la responsabilità dell'ente (D.Lgs. 231/01, art. 25-octies)⁴. Inoltre con l'approvazione della Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (di seguito anche la "Legge"), in vigore dal 1° gennaio 2015, è stato introdotto nell'ordinamento italiano, all'art. 648-ter.1 del codice penale, il delitto di autoriciclaggio, annoverandolo inoltre fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001 (art. 25-octies).

Il Legislatore nel 2009, è intervenuto nuovamente sul D.Lgs. 231/01 con l'approvazione da parte del Parlamento dei disegni di legge concernenti le "disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia" e le "disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia"(cd "Sviluppo"). Nel testo del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono stati introdotti oltre agli articoli 24-ter e 25-bis. 1 anche gli articoli:

- 25-novies concernente i delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- 25- decies in merito ai delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

Inoltre la responsabilità amministrativa dell'ente può sorgere anche in relazione ad alcuni reati ambientali. Il Legislatore italiano, dunque, recepisce l'esigenza sentita a livello mondiale in materia di ambiente. In primis è intervenuto il decreto legislativo 7 luglio 2011

³ La Legge Comunitaria 2004 ha, inoltre, modificato il TUF introducendo una specifica disposizione, l'art. 187-quinquies, ai sensi della quale l'Ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da: a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

⁴ I reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita erano già rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 ma esclusivamente se realizzati transnazionalmente (ex art. 10 L. 146/06). A seguito dell'introduzione dell'art. 25-octies, i predetti reati – unitamente alla ricettazione – divengono rilevanti anche su base nazionale.)

n. 121 con la prima previsione di reati ambientali nel Decreto 231 all'art 25-undecies, poi successivamente novellato con l'entrata in vigore della Legge n. 76/2015. Quest'ultimo intervento normativo ha ampliato il catalogo dei reati ambientali che possono dar luogo al configurarsi della responsabilità amministrativa. Il primo elenco di illeciti ambientali inseriti tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti si deve all'entrata in vigore, il 16 agosto 2011, del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha introdotto l'art.25 - undecies, D.Lgs. n. 231/2001 con una serie di illeciti specifici (esempio: di natura : Attività di gestione di rifiuti non autorizzata, Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto) . Seguirà nel 2015, a fronte delle modifiche introdotte nel codice penale con la legge 22 maggio 2015 n. 76, una integrazione delle fattispecie di reato, introducendo: Inquinamento ambientale - Disastro ambientale – Delitti colposi contro l'ambiente e traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività.

Ultima novità legislativa in materia di reati ambientali 231 deriva dal D. Lgs 21/2018 che, a seguito dell'operata soppressione dell'art. 260 del TUA (D. Lgs 152/2006), introduce il nuovo art. 452 quaterdecies del C.P. – Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti

Per effetto dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 109/2012, avvenuto il 9 Agosto 2012, il novero dei reati che possono generare una responsabilità amministrativa degli enti, si è arricchito con il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamato dalla disposizione di cui all'art. 25- duodecies.

Nel 2018, inoltre, con il D. Lgs 21/2018, il Legislatore italiano opera una novella legislativa attinente “razzismo e xenofobia” introducendo sanzioni pecuniarie e interdittive a carico dell'ente collettivo in relazione alla commissione dei delitti di favoreggiamento dell'ingresso clandestino dello straniero nello Stato (commi 3, 3-bis, 3-ter articolo 12 D.lgs. 286/98) e di favoreggiamento della permanenza illegale dello straniero nello Stato (comma 5 articolo 12 D.lgs. 286/98). Si precisa che la responsabilità dell'ente per i due reati sopra indicati era già prevista dall'art. 10 "Responsabilità amministrativa degli enti" della Legge 146/2006 “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”, nel caso in cui i delitti fossero caratterizzati dalla transnazionalità.

Con la Legge 3 maggio 2019, n. 39 il Legislatore introdotto una nuova fattispecie di reato presupposto (art. 25-quaterdecies) in linea con una sensibilità etico-sportiva sempre più emergente sia in ambito nazionale sia europeo. In particolare, la Legge 3 maggio 2019, n. 39 ha dato attuazione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, stipulata a Magglingen il 18 settembre 2014, che si prefigge di «combattere la manipolazione delle competizioni sportive al fine di proteggere l'integrità e l'etica dello sport in conformità al principio dell'autonomia dello sport», ponendosi altresì l'obiettivo di «prevenire, identificare e sanzionare le manipolazioni nazionali o transnazionali delle competizioni sportive nazionali o internazionali» e di «promuovere la cooperazione nazionale e internazionale contro la manipolazione delle competizioni sportive tra le autorità pubbliche interessate e con le organizzazioni coinvolte nello sport e nelle scommesse sportive» (art. 1 Conv.).

Dal 25 dicembre 2019 è in vigore il D.L. 124/2019, convertito con modificazioni dalla L. 157/2019, che ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 quinquiesdecies, concernete i “reati tributari”. Si tratta della prima introduzione nel D.Lgs. 231/2001 di reati in materia tributaria che ha comportato, in fase di conversione, rilevanti modifiche quanto al novero dei reati presupposto, il quale è stato ampliato da una a cinque fattispecie. Il nuovo art. 25 quinquiesdecies prevede la punibilità per l'ente in relazione alla commissione dei delitti di cui al D.Lgs. 74/2000.

in gazzetta ufficiale del 15 luglio 2020 è stato pubblicato il decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75, che recepisce la “direttiva europea (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”. Alla luce di questo, alla data del 20 Luglio 2020, nel catalogo dei reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni cosiddette amministrative da reato è stato inserito il delitto di frode in pubbliche forniture (art. 356 codice penale), si è integrato l'art. 25 con il riferimento all'Unione Europea quale soggetto finanziariamente leso nei casi di peculato, anche mediante profitto dell'errore altrui (articoli 314 e 316 codice penale) e abuso d'ufficio (articolo 323 codice penale).

Per i reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74, da oggi 30 luglio 2020 sono previste sanzioni amministrative severe (da trecento a cinquecento quote) se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

L'art. 25-sexiesdecies, di nuova introduzione, inoltre, aggiunge al catalogo dei reati presupposto il contrabbando, punito con sanzioni da duecento a quattrocento quote, a seconda del valore dei diritti di confine evasi (inferiore o superiore centomila euro).

In tutti questi casi (art. 25-sexiesdecies) si applicano le sanzioni interdittive: 1)il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; 2)l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; 3)il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Riassumendo, qui di seguito si indicano i Reati 231 aggiornati 2020 (nuovo catalogo):

Reati 231 aggiornati 2020: i reati tributari erano già stati inseriti a catalogo con la legge 157/2019 di conversione del decreto legge 124/2019 in vigore dal 25 dicembre 2019, ma si era in attesa dell'integrazione con le fattispecie lesive degli interessi finanziari dell'UE.

Reati 231 aggiornati 2020: si riepilogano, pertanto, i contenuti che da oggi formano il catalogo delle fattispecie che danno corso alla responsabilità amministrativa da reato (sezione terza del decreto legislativo 231/2001):

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

Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata

Art. 25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

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

Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio

Art. 25-ter. Reati societari

Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale

Art. 25-sexies. Abusi di mercato

Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

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

Art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

Art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Art. 25-undecies. Reati ambientali

Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia

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

Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari

Art. 25-sexiesdecies. Contrabbando

Tutti i reati presupposto ex Decreto Legislativo 231/2001 (aggiornati alla data dell'approvazione del presente MOG) sono elencati e descritti nel dettaglio nella Parte Speciale 1 del presente MOG.

L'ADOZIONE DEL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE” QUALE POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

La **Corte di Cassazione**, con la **sentenza n° 18842 del 12 marzo 2019**, si è pronunciata sulla capacità esimente del Modello 231 in tema di responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001.⁵

In tal senso, precisa la Suprema Corte che: *“la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata, nel sistema introdotto dal D. lgs 231/2001, sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli”*.

⁵ In particolare, i Giudici della Corte si sono soffermati sulla fondamentale importanza che assume, all'interno di un Modello 231, un'attenta ed esaustiva valutazione del rischio di commissione dei c.d. reati presupposti. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo non può, infatti, prescindere da una completa analisi dei rischi di commissione dei reati, e che questa sia costantemente aggiornata. Tale analisi deve evidenziare e garantire la precisa individuazione della valutazione del rischio, in astratto, di commissione dei reati e, soprattutto, l'individuazione delle misure di controllo preventivo idonee, in concreto, ad evitare la commissione dei reati stessi. Un Modello 231 che non contenga tale analisi rischia di non superare il vaglio di adeguatezza operato dal Giudice ai fini dell'individuazione della responsabilità dell'Ente.

Da ciò ne consegue come il Modello Organizzativo, che sia rispettoso della normativa ex D. Lgs 231/2001, possa ritenersi un efficace strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione dei reati (reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001). Ove, dunque, detto Modello rispetti le caratteristiche normative tracciate dal Decreto, valuti congruamente i rischi, predisponga ed attui protocolli di azione e controllo, Esso può dunque rappresentare efficacemente il veicolo per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa. Responsabilità, si spiega, che dovrà essere indagata ed accertata nell'istaurato processo penale a carico dell'Ente medesimo, dove questi potrà dimostrare di essersi dotato di un efficace ed effettivo Modello di gestione ed organizzazione idoneo in concreto a prevenire i reati contemplati nel Decreto (D. Lgs. 231/2001), secondo una logica mappatura dei rischi.

L'elemento fondante l'esclusione della "colpa", pertanto, risiede nell'adeguata e dimostrata sussistenza di una congrua organizzazione societaria. Si significa come siano gli artt. 6 e 7 del Decreto summenzionato a normare detta esenzione: nello specifico, quindi, la responsabilità amministrativa è esclusa ove l'ente provi che:

- 1) L'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- 2) La vigilanza sul funzionamento e l'osservanza delle regole sancite dal Modello nonché la cura del suo aggiornamento siano stati affidati ad un organismo (denominato Organismo di Vigilanza del quale si dirà in seguito nel dettaglio) appartenente all'ente stesso, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- 3) Le persone che hanno commesso il fatto, abbiano agito eludendo in modo fraudolento il modello di organizzazione e gestione;
- 4) Non vi siano state omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza (di cui al punto 2).

Il Legislatore, dunque, ritiene che l'adozione del modello rappresenti una misura di diligenza tale da essere lo strumento di esenzione dalla propria responsabilità; esenzione che ricorre ove l'ente dimostri che il reato non sia stato posto in essere ad interesse o vantaggio della società stessa e che sia stato compiuto dall'agente attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti *ad hoc* (proprio dall'ente) nell'ambito della propria organizzazione. In breve, per l'esenzione dalla responsabilità, l'ente deve essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente sia stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio volto ad evitare il rischio di verificazione dell'evento.

Sul medesimo solco, si dirà come la mera adozione di un modello organizzativo e di gestione non sia da sola sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità, posto che gli artt art 6 e 7 del Decreto richiedono che il Modello debba possedere due caratteristiche determinate: ovverosia essere sia **efficace** sia **attuato/effettivo**.

All'art 6 del Decreto, infatti, si stabiliscono un serie di caratteristiche in punto all'efficacia del Modello che deve:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati e gli Illeciti (cosiddetta mappatura delle aree a rischio);
2. prevedere specifici protocolli (procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati e agli Illeciti da prevenire;

3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati ed Illeciti;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Quanto all'efficacia/attuazione, l'art 7 del Decreto stabilisce che:

1. debbano essere eseguite verifiche periodiche e modifiche all'uopo adottate in caso ricorrano violazioni delle prescrizioni normate dal Modello ovvero aggiornamenti coerenti col sistema normativo vigenti e con la struttura societaria;
2. debba essere introdotto un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Art. 6.

Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

a) 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;

b) 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;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

Art. 7.

Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli 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.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. *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 intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

MOG 231

Parte Generale

2

Adozione del Modello in Industria Cartaria
Pieretti

SULLA FINALITÀ DEL MODELLO. IL GRUPPO E IL MODELLO 231.

Industria Cartaria Pieretti, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, ha deciso già nel 2016 di adottare il Modello 231 (di seguito anche Mog o Modello) in ossequio alla normativa ex D. Lgs 231/2001 e delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa venne assunta ritenendo il Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto (che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio), quale valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Industria Cartaria Pieretti, nonché di tutti coloro che con essa collaborano e stringono rapporti di affari affinché seguano comportamenti corretti e leciti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli Illeciti.

In generale, dunque, il Modello 231 ICP rappresenta la implementazione delle procedure operative e delle buone prassi già esistenti presso Industria Cartaria Pieretti tale da costruire un sistema complesso ed integrato nel quale i protocolli e presidi di controllo ex D Lgs. 231/2001 si affianchino a quelli già operanti presso Cartiera, così rafforzandoli. Sistema integrato, dunque, che sia sottoposto a continui aggiornamenti e ad attenta vigilanza per assicurarne l'effettiva attuazione tale da essere strumento per la prevenzione della commissione dei Reati Presupposto e delle condotte illecite.

In particolare, Industria Cartaria Pieretti, oggi Parte strategica e produttiva del Gruppo industriale assieme a Cartiera dell'Adda s.r.l., Sillaro Centro Taglio s.r.l., Dimeco s.r.l. e CDA Servizi s.r.l., ha deciso di aderire alle Linee Guida emanate dalla Capo Gruppo (P.B.A. Paper Board Alliance S.P.A.) che ha suggerito a tutte le Società del Gruppo di dotarsi di strumenti validi per l'esercizio efficace di gestione e controllo, così approvando in ovvero revisionando (per le Società che come ICP fossero già in possesso di MOG 231) propri Modelli di gestione e controllo ex D.Lvo 231/2001. In particolare, la Capo Gruppo ha raccomandato a tutte le Società del Gruppo di armonizzare i singoli protocolli e sistemi di gestione in modo uniforme ed unitario tra di loro, tenendo conto che i Comparti/Funzioni Strategici (SSAQ - Amministrazione/Finanza/Controllo - IT e Privacy – Supply Chain Manager – Personale/risorse Umane - Marketing/Relazioni Istituzionali – Ufficio Tecnico e Progettazione – Ufficio Commerciale / Vendite – Acquisti Materie Prime – Intermediazione e Consulenza Ambientale) sono, in tutto ovvero in parte, comuni operativamente a tutte o a parte di loro.

Sono DESTINATARI del presente modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed alla sua osservanza:

- I componenti del Consiglio di Amministrazione e, in ogni caso, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo di una unità organizzativa (ovvero area aziendale) dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- I componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza;
- I dipendenti de Industria Cartaria Pieretti (ivi inclusi quelli operanti presso le *branch* e gli uffici di rappresentanza), coloro che operano per suo nome e conto nei

Comparti/Funzioni del Gruppo ed i collaboratori con cui Cartiera intrattiene rapporti contrattuali, a qualsivoglia titolo, anche occasionali e/o solamente temporanei nonché dai soci, dai consulenti esterni e dai partners commerciali e finanziari;

- Tutti coloro che intrattengono rapporti a titolo oneroso ovvero gratuito di qualsiasi natura con Cartiera (a titolo esemplificativo e non esaustivo: consulenti, fornitori, clienti e terze parti in genere); più in generale si può affermare che il Modello è destinato a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali de Industria Cartaria Pieretti.

Approfondendo, il rispetto del presente Modello viene garantito

- 1) dalla previsione di una adeguata formazione e conoscenza dello stesso di tutti i Destinatari, anche mediante la previsione di clausole contrattuali specifiche che consentano a Cartiera di risolvere ovvero recedere dal contratto in caso di accertata violazione delle norme e dei principi di cui al MOG e Codice Etico adottati da Industria Cartaria Pieretti, nonché, ove previsto, dei protocolli inerenti l'attività svolta.
- 2) mediante l'individuazione delle Aree a Rischio presso il complesso aziendale, anche presso i Comparti/Funzioni del Gruppo (ovverosia l'individuazione di quelle aree che sono esposte al pericolo di commissione dei reati presupposto 231) e la loro conseguente protocollazione ; in tal senso il Modello si propone come finalità quelle di:
 - Formare tutti coloro che operano in nome e per conto di Industria Cartaria Pieretti e che con essa stringono rapporti di collaborazione e di affari ribadendo che Cartiera condanna fermamente tutte le condotte contrarie alle leggi, ai regolamenti, alle norme di vigilanza ed a tutti i principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui Industria Cartaria Pieretti si ispira;
 - Informare il personale (soprattutto nelle c.d. Aree a Rischio), i membri del Consiglio di Amministrazione, i collaboratori ed i partners esterni, delle gravose sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, applicabili alla Società in caso della commissione dei reati di cui al Decreto;
 - consentire a Industria Cartaria Pieretti, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree aziendali, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati e degli Illeciti; prevenzione attuata mediante: 1) controllo pervicace di tutte le aree di attività di rischio; 2) alta formazione del personale sulle norme di cui al Modello nonché sulla corretta realizzazione dei compiti specifici; 3) istituzione di un modello sanzionatorio efficace nei casi di violazione delle regole di cui al Modello.
- 3) Mediante una vigilanza continua ed effettiva sul Modello, sulla sua applicazione, sul suo aggiornamento.

Riassumendo, punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali nonché delle norme e principi contenuti anche nel Codice Etico Aziendale e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio presso Cartiera (incluso Comparti/Funzioni di Gruppo operative presso ICP);
- adeguato sistema di controllo e reporting interno;

- intensa e continua formazione del personale a tutti i livelli aziendali;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza indipendente di specifici compiti di sorveglianza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello (si vedano pagine seguenti per l'argomento Organismo di Vigilanza);
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione (segregazione) delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

Si significa come Industria Cartaria Pieretti possieda già, da oltre un decennio, un complesso sistema di ampi controlli interni che coinvolge tutti settori aziendali e Comparti/Funzioni del Gruppo operanti in ICP, che si sostanzia in:

1. controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi dei quali hanno la responsabilità gestionale che sono finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
2. attività di monitoraggio, svolte dai responsabili di ciascun processo che mira a verificare il corretto funzionamento delle attività sottostanti sulla base di controllo di natura gerarchica;
3. revisione interna, che mira a registrare le anomalie nonché le eventuali violazioni protocollari e ad evidenziare l'adeguatezza del complessivo sistema dei controlli interni esercitati da strutture esterne.

Tutte le misure succitate prevedono il ricorso anche ad Enti Certificatori che sottopongono periodicamente i reparti della Società a monitoraggio e verifica, nonché Internal Audit ricorrenti e reporting settimanali presso i settori di produzione, ambiente, qualità e sicurezza.

APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.

Industria Cartaria Pieretti, anche in virtù della propria adesione a Confindustria, ha deciso di ispirarsi alle sue linee guida nella propria strutturazione del Modello Organizzativo e di gestione. Confindustria, infatti, nel Luglio 2014 ha rese note *Linee Guida* per la redazione del Modello 231, approvate dal Ministero di Grazia e Giustizia.

Il punti fondamentali che dette Linee Guida indicano sono:

- Individuazione delle aree a rischio al fine di identificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la commissione dei Reati previsti dal 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo (attraverso l'adozione di opportuni protocolli) che sia ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio che il Reato sia commesso;
- Obbligo da parte delle funzioni aziendali, in particolare quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza (OdV), sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia

per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In particolare, le Linee Guida descrivono come i principali componenti del sistema di controllo interno i seguenti strumenti:

- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- meccanismi disciplinari;
- Codice Etico.

Tali componenti del sistema di controllo interno devono rispondere ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione "sensibile": vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta in ogni momento di procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- applicazione del principio di separazione/segregazione delle funzioni: che si concretizza nell'esercizio separato delle singole fasi di una funzione da parte di una pluralità soggetti; in tal senso, ad esempio, l'agente che si occupi della esecuzione di una determinata operazione è soggetto diverso da quello deputato alla sua verifica ed approvazione;
- documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve essere in grado di documentare l'effettuazione e le modalità dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle norme, delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- In attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, monocratico ovvero collegiale, la cui nomina è demandata al Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del presente Modello Organizzativo, che assume il ruolo di Organismo di Vigilanza (OdV);
- individuazione dei requisiti posseduti dall'Organismo di Vigilanza (OdV): autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

MOG 231

Parte Generale

3

Struttura del Modello

IL MODELLO IN INDUSTRIA CARTARIA PIERETTI E NEL GRUPPO.

Industria Cartaria Pieretti ha programmato ed attuato un intenso rinnovamento della propria struttura organizzativa giovandosi del supporto e della condivisione di obiettivi e strategie produttive/gestionali comuni a tutte le Società appartenenti al Gruppo.

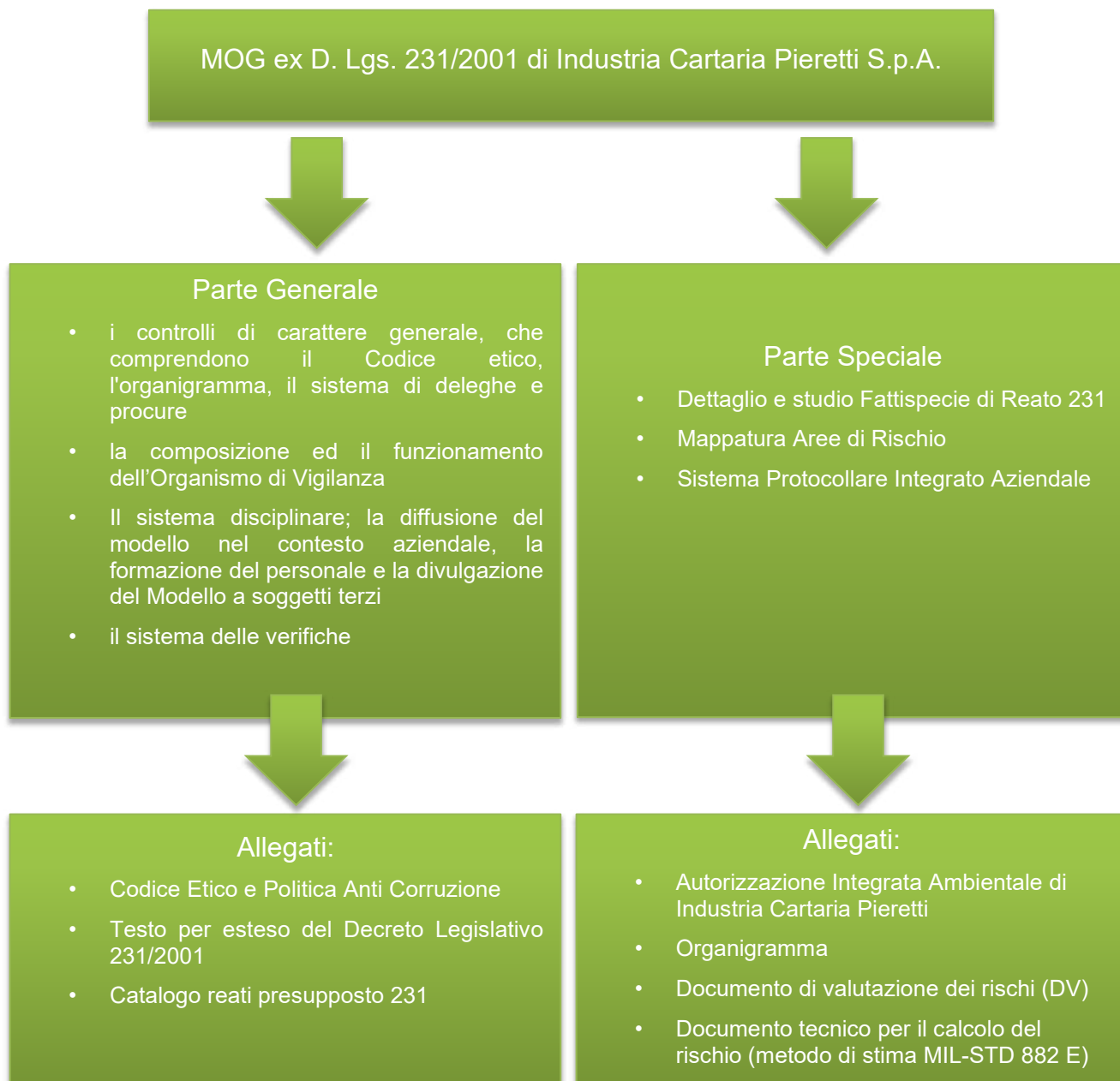
Industria Cartaria Pieretti, pertanto, aderendo al progetto unitario del Gruppo, ha deciso di armonizzare Codice Etico e Modello 231 ai principi suggeriti dalla Capo Gruppo che ha raccomandato ad ogni Società del Gruppo di dotarsi autonomamente di un proprio Modello 231 e di impegnarsi rendere uniforme il proprio sistema ex MOG 231 a quello del Gruppo. In tale ottica, dunque, ogni Società del Gruppo e la Capo Gruppo si impegnano reciprocamente a curare (almeno annualmente) comunicazioni scritte riguardanti : la mappatura delle aree di rischio e un documento di analisi delle azioni di prevenzione dei reati presupposto 231.

Il Modello 231 de Industria Cartaria Pieretti contiene, dunque, la mappatura, la valutazione dei rischi, la disamina e protocollazione specifica 231 per tutte le fattispecie di reati presupposto ex D. Lvo 231 relativa ad ogni settore Comparto/Funzione aziendale di interesse, ivi includendo quei Comparti o Funzioni che sono comuni in tutto o in parte con alcune o tutte le Società del Gruppo. In tal senso, l'analisi delle aree sensibili fa proprie e considera sia quelle operanti per ICP in modo diretto (ad esempio con rapporto/contratto da lavoro dipendente) sia quelle che operano per/a favore/in nome e per conto di ICP e che sono prestate (in tutto o in parte) da altre Società del Gruppo (ad esempio quelle aree Comparti/funzioni che sono operative presso ICP in virtù di contratti/accordi di prestazione d'opera e servizi, consulenza, collaborazione *et similia*).

Per completezza e maggiore comprensione si rimanda all'organigramma in chiaro ICP all'Allegato 1 al presente MOG.

STRUTTURA DEL MODELLO DI INDUSTRIA CARTARIA PIERETTI

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale e una Parte Speciale e da una serie di Allegati che ne compongono parte integrante e strutturale:



IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Per predisporre il sistema di controllo preventivo e mitigare i rischi relativi ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, Industria Cartaria Pieretti ha adottato un approccio risk-based secondo le seguenti fasi:

1. MAPPATURA DELLE AREE/PROCESSI A RISCHIO ED IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI POTENZIALI

Per la mappatura delle aree e dei processi a rischio, Industria Cartaria Pieretti ha effettuato un'analisi preliminare del contesto aziendale dei settori/Comparti/Funzioni condivisi con le Società del Gruppo per individuare le aree organizzative e i processi aziendali interessati dalle potenziali casistiche di reato previste dal Decreto. Tali casistiche si riferiscono a:

- Art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
- Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata
- Art. 25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
- Art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio
- Art. 25-ter. Reati societari
- Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale
- Art. 25-sexies. Abusi di mercato
- Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Art. 25-undecies. Reati ambientali
- Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia
- Art. 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

- Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari
- Art. 25-sexiesdecies. Contrabbando.

Identificate quali aree e processi aziendali, si è proceduto ad analizzare le possibili modalità attuative dei Reati considerati. Quest'attività è stata svolta attraverso interviste mirate coi soggetti che nell'ambito della struttura aziendale (anche del Gruppo) hanno la responsabilità di gestire le aree funzionali e i processi individuati (Direzioni di Competenza e Responsabili di Funzione).

Si è proceduto, inoltre, ad analizzare la documentazione disponibile che comprende, a titolo di esempio, le procedure MICR, le procedure del sistema qualità, ambiente e sicurezza, gli organigrammi, il sistema della procure delegate.

2. ANALISI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO ESISTENTE

Per ogni area/processo sensibile individuato nella fase precedente, sono state identificate le modalità di gestione delle operazioni potenzialmente a rischio e il sistema di controllo preventivo già in vigore presso Cartiera.

3. VALUTAZIONE DEI RISCHI RESIDUI

In base alle informazioni acquisite nelle fasi precedenti, si è proceduto alla valutazione dei rischi residui, secondo le modalità previste secondo le linee MIL-STD 882E con la attribuzione di punteggio/gradazione del rischio, considerando i seguenti parametri:

- a) la probabilità di accadimento dell'evento;
- b) l'impatto dell'evento stesso;
- c) la soglia concettuale di accettabilità del rischio così come prevista dall'art. 6 del Decreto.

Con riguardo alla soglia di accettabilità, al fine di beneficiare dell'esimente della responsabilità amministrativa, coerentemente con l'approccio proposto dalla Linee Guida di Confindustria, si è optato per stabilire che il rischio residuo dovrebbe essere collocato ad un livello c.d. *prossimo alla zero* che, semplificando, vuol indicare come, nel definire le caratteristiche del sistema di prevenzione, si dovrebbero definire misure tali per cui la commissione dei reati presupposto potrebbe avvenire solo attraverso la violazione fraudolenta del modello medesimo.

4. PROGETTAZIONE/ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO – definizione di un dettagliato piano protocollare integrato:

In questa fase sono state individuate le azioni di miglioramento e/o integrazione del sistema di controllo preventivo già preesistente presso Cartiera. I "Principi generali di comportamento 231" ed i "Principi protocollari specifici 231" (oggetto della Parte Speciale del presente Modello) per singola fattispecie di reato presupposto sono stati, quindi, costruiti implementando le azioni di prevenzione e le procedure già esistenti introducendo attività e controlli specifici capaci di prevenire in concreto il rischio di commissione del reato.

MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

L'adozione e le successive modifiche ed integrazioni (aggiornamenti e revisioni) del Modello competono al Consiglio di Amministrazione de Industria Cartaria Pieretti, in ossequio al dettato dell'art 6 lett a) del D. Lgs 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, propone le modifiche formali al Modello avvalendosi del supporto delle unità aziendali amministrative, logistiche, qualità e sicurezza e ambiente nonché dell'opera eventualmente richiesta di consulenti esterni.

Per quanto riguarda gli aggiornamenti del Modello, questi sono rimessi alla competenza del CdA quando attengono (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- la modifica della parte generale del Mog;
- la revisione delle attuali "parti speciali" del Mog a seguito di novelle normative;
- l'introduzione di eventuali ed ulteriori "parti speciali" per regolamentare le neo introdotte fattispecie di reato presupposto;
- la revisione della valutazione e della mappatura dei rischi.

In particolare, non sono considerate modifiche – e come tali non saranno sottoposte all'approvazione del CdA – tutte le variazioni di carattere meramente formale nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti protocollari tali da non cagionare mutamento nella valutazione dei rischi o nella loro mappatura (ovverosia che non esponano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi).

Si precisa, inoltre, che l'aggiornamento dei seguenti documenti non è vincolato dall'iter procedurale previsto dal Decreto e non è rimessa alla competenza esclusiva del CdA:

- Organigramma completo;
- Job description;
- Codice Etico;
- Procedure applicate – M.I.C.R.;
- Procedure del sistema di gestione integrato e relative certificazioni;

Per tali documenti, la procedura di aggiornamento e modifica è disciplinata dalla procedura tecnica di riferimento (contenuta nel documento medesimo).

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed i Consiglieri Delegati nonché i membri del Collegio sindacale e quelli dell'OdV hanno facoltà di proporre modifiche ed integrazioni di carattere formale al MOG, soggette all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. In particolare, l'OdV ha la facoltà di proporre (al Presidente ed ai Consiglieri Delegati) eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente Modello, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

I CONTROLLI DI CARATTERE GENERALE

I controlli di carattere generale definiscono le caratteristiche dell'ambiente di controllo su cui si basano i Principi protocollari specifici previsti nelle singole parti speciali. Coerentemente con l'impostazione definita dai principali *framework* internazionali sui sistemi di controllo interno, concorrono a definire l'ambiente di controllo di Industria Cartaria Pieretti i seguenti documenti:

1. l'organigramma generale e gli organigrammi delle aree di business;
2. le disposizioni organizzative interne e le job description;
3. il Codice etico;
4. il sistema delle deleghe e delle procure;
5. le procedure e gli internal control requirement previsti dalle procedure stesse;
6. ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere in ICP e nel Gruppo.

Le regole di comportamento e le disposizioni contenute nei suddetti documenti, pur non trovando trascrizione integrale per esteso nel presente Modello, tuttavia costituiscono parte integrante dei Principi protocollari specifici che contribuiscono a ridurre l'esposizione di Cartiera al rischio dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Per tale motivo tutti i Destinatari del Modello, in relazione al tipo di rapporto professionale intrattenuto con Industria Cartaria Pieretti ed anche con il Gruppo, sono tenuti alla conoscenza ed al rispetto di tutto quanto previsto nei suddetti documenti.

Al sistema dei controlli generali appartengono (tra i maggiormente rilevanti):

- il Codice Etico, che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Industria Cartaria Pieretti, in relazione ai rischi - reato da prevenire; Esso fissa le linee di orientamento generali ed i principi ai quali si ispira la mission aziendale ai quali i Destinatari del MOG debbono fare riferimento nelle modalità operative da adottare per i processi a rischio reato presupposto.

Il Codice Etico, pertanto, costituisce un allegato al presente Modello, precisando che: 1) lo stesso contiene indicazioni di carattere generale sui principi che devono ispirare i comportamenti di coloro che operano in nome e per conto di Industria Cartaria Pieretti; 2) il codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma rispetto al presente Modello da parte di Industria Cartaria Pieretti allo scopo precipuo di esprimere i principi di deontologia aziendale, che Cartiera ed il Gruppo riconoscono come propri e dei quali si pretende l'osservanza da parte di tutto il personale (dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo), nonché dei terzi che ricevono mandati professionale da Cartiera (ad esempio, i consulenti) o che intrattengono con essa rapporti a qualsivoglia titolo (ad esempio: fornitori e clienti).

- l'organigramma che qui in allegato al presente MOG 231 (All.to 1) si riporta in chiaro (esecutivo ed approvato alla data del 15 febbraio 2021).

All'esame visivo esso contempla due anime:

- 1. la prima è quella costituita dalle aree/funzioni/comparti costituiti da risorse interne ad ICP e che ad essa sono legate in forza di contratti di lavoro dipendente (nell'organigramma allegato individuata con casella di colore celeste);**
- 2. la seconda è quella costituita da aree/funzioni/comparti appartenenti alla Capo Gruppo PBA S.p.A. e che svolgono la propria opera in favore/per/in nome e per conto di ICP e presso ICP in forza di accordi/sodalizi/contratti specifici (nell'organigramma allegato individuata con il casella di colore blue). Per completezza dette aree/funzioni/comparti sono così individuati:**
 - a) SSAQ
 - b) Amministrazione/Finanza/Controllo
 - c) IT
 - d) Privacy
 - e) Supply Chain Manager/Approvvigionamenti e Logistica
 - f) Personale/Risorse Umane
 - g) Marketing/Relazioni Istituzionali
 - h) Ufficio Tecnico
 - i) Progettazione/Ricerca e Sviluppo
 - j) Ufficio Commerciale / Vendite
 - k) Manutenzione (lavori elettrici- data base UT – lavori programmazione-lavori meccanici)
 - l) Produzione

Ad esse va aggiunto un ulteriore sistema di “auto approvvigionamento” interno al Gruppo, costituito da attività specifiche di settore che ICP affida ad altre Società del Gruppo, trattasi di:

- a) Acquisti Materie Prime (a cura della Società del Gruppo C.D.A. Servizi s.r.l)
 - b) Intermediazione e Consulenza Ambientale (a cura della società del Gruppo DIMECO s.r.l.) .
- l'adozione di un sistema organizzativo formalizzato, con l'impiego di strumenti (organigramma aziendale e delle business unit, sistema delle deleghe e delle procure, job description) idonei a soddisfare le esigenze di:
 - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno di Cartiera;

- formale segregazione dei ruoli, con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione;
- chiara definizione dei poteri organizzativi, che siano coerenti con le responsabilità assegnate, e delle conseguenti linee di riporto;
- chiara definizione dei poteri autorizzativi e di firma, tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure tale da assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;

Il sistema dei controlli generali comprende, inoltre, i seguenti principi di:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione, con particolare riferimento a quelle appartenenti alle aree mappate come maggiormente rischiose. Per tale ragione, Industria Cartaria Pieretti ha predisposto che le attività rientranti nelle aree ritenute a rischio devono essere sottoposte ad alta vigilanza e prevedere un sistema di chiarezza procedurale secondo il seguente schema:
 - tracciabilità scritta delle singole fasi delle operazioni;
 - esposizione scritta delle ragioni che motivano l'esecuzione di una specifica operazione;
 - indicazione scritta dei soggetti che presiedono l'operazione, del responsabile, degli esecutori nonché del chiaro rimando all'atto autorizzativo (se necessario)
- separazione delle funzioni, ovverosia una netta segregazione dei compiti spettanti a chi autorizza – a chi esegue – a chi controlla le operazioni aziendali, affinché ad alcuno sia dato di disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti;

A tal scopo, Cartiera prevede:

- l'adozione di un chiaro sistema di affidamento dell'incarico alla gestione di un processo in favore di uno o più comparti/funzione determinati, con chiare disposizioni in merito alle rispettive aree di competenza;
- una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla
- la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6 del D. Lgs 231/2003 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Detta norma, infine, prevede anche l'obbligatoria istituzione del succitato Organismo sia alla base dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'OdV, dunque, si pone nell'organigramma de Industria Cartaria Pieretti in posizione di *staff*, quindi come organo interno ma *in toto* svincolato da qualsivoglia controllo (diretto o indiretto) esercitato dall'organo amministrativo. L'OdV, quindi, possiede un potere di verifica indipendente (che consente di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), un potere di iniziativa (dialogando coi vertici, curando i rapporti coi dipendenti e raccogliendo le indicazioni che questi offrono) e un dovere/potere di sollecito per l'esecuzione degli aggiornamenti ritenuti necessari per il Modello (nei confronti del CdA che è l'organo deputato al potere emanativo).

L'OdV che opera in Industria Cartaria Pieretti può essere è un organo di composizione monocratica (in tal caso, il Membro Unico è soggetto esterno alla Società) ovvero collegiale mista (in tal ultimo caso prevede da un minimo di due ad un massimo di quattro membri, con la previsione della presenza di un solo soggetto che sia interno alla Società). Esso è dotato di un proprio autonomo Statuto che ne regola il funzionamento e che è depositato presso Industria Cartaria Pieretti (presso Comparto/Funzione Amministrazione/Finanza e Controllo).

REQUISITI RICHIESTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Autonomia e indipendenza

L'OdV gode di autonomia e di indipendenza dagli organi sociali, nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo. Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali de Cartiera né si colloca in condizione di dipendenza gerarchica.

Al fine di preservare la sua indipendenza, lo Statuto prevede che l'Organismo resti in carica per tre anni e ogni eventuale membro esterno a Cartiera non possa essere rieletto per più di una volta, mentre il Presidente (ove presente e previsto) rimane in carica fino alla nomina del suo successore.

Al fine di garantirne l'indipendenza, l'OdV esegue periodiche comunicazioni relative alla sua attività svolta in favore del CdA e del Collegio Sindacale (con cadenza semestrale ed annuale); fermi i casi di eccezionalità e necessità che esigano interventi svincolati da scadenze prefissate.

Ogni attività posta in essere dall'OdV non può essere sindacata da alcuna funzione, organismo ovvero struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV (ad esempio nel caso in cui il CdA intervenga al fine di garantire l'aggiornamento del MOG).

A garanzia dell'autonomia ed indipendenza dell'OdV sono inoltre previsti:

1) un'attività di reporting e di un flusso informativo diretto con il Consiglio di Amministrazione;

- 3) la possibilità per l'Organismo, nell'espletamento delle proprie funzioni, di agire in piena autonomia ed avere a disposizione mezzi finanziari e logistici adeguati per assicurare la piena ed autonoma operatività. A tal riguardo, in sede di definizione del Piano annuale delle attività, viene riconosciuta all'OdV la facoltà di richiedere al CdA di Cartiera la costituzione di un budget adeguato e la possibilità di chiedere il supporto di consulenti esterni o di altre funzioni aziendali. Tale richiesta dovrà essere adeguatamente motivata e l'Organismo fornirà apposito rendiconto delle suddette spese al vertice aziendale. La richiesta dell'OdV potrà essere formulata anche nel corso dell'esercizio laddove dovessero emergere esigenze di adeguamento del fondo;
- 4) la definizione di requisiti di ineleggibilità e di decadenza (qui sotto spiegate).

Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, potendo prevedere un supporto esterno di consulenza ove necessario. Nella sua opera, l'OdV si avvale anche del supporto strategico dei dipendenti di Cartiera per singole aree aziendali (ad esempio: ambiente-sicurezza-amministrazione), che siano utili nell'indagine e controllo.

Coerentemente con le indicazioni fornite dalla dottrina e dalla giurisprudenza maggioritarie, si prevede che l'Organismo di Vigilanza dovrà possedere specifiche conoscenze sia tecniche sia legali in relazione ai contenuti della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. Con riferimento a queste ultime capacità, ai membri dell'OdV è richiesta una buona conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, delle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza opera presso la sede sociale di Industria Cartaria Pieretti, esercitando con assiduità i poteri di vigilanza e controllo e riunendosi all'uopo almeno una volta al mese.

Al fine di garantire il monitoraggio effettivo delle aree a rischio (ai sensi del Decreto), l'OdV si avvale, oltre che delle informazioni fornite dai suoi membri interni alla società, anche dei flussi informativi ricevuti (dai Destinatari del MOG) e degli esiti degli audit da esso stesso organizzati, nonché dai report ricevuti dalle unità operative Comparti/Funzioni (SSAQ - Amministrazione/Finanza/Controllo - IT e Privacy - Supply Chain Manager - Personale/risorse Umane - Marketing/Relazioni Istituzionali - Ufficio Tecnico e Progettazione - Ufficio Commerciale / Vendite - Acquisti Materie Prime - Intermediazione e Consulenza Ambientale - Manutenzione - Produzione).

Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali

Costituiscono requisiti di onorabilità dei membri dell'OdV:

- non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, e non aver patteggiato la pena ex art 444 C.P.P, in relazione ai reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF ovvero la

- condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- non essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
 - non essere soggetto indagato per reati di associazione con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordinamento democratico, di associazione del tipo mafioso, (e più in generale per associazioni che perseguano o agiscano finalità mafiose);
 - non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, alla reclusione per un tempo non inferiore ad anni due per qualsiasi delitto non colposo, salva la riabilitazione.

Costituiscono requisiti di indipendenza:

- non intrattenere di rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli Amministratori, membri del Collegio Sindacale o dirigenti di Industria Cartaria Pieretti;
- non essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie in Industria Cartaria Pieretti ovvero in altra Società del Gruppo;
- non trovarsi in situazioni tali da determinare conflitti di interesse con Industria Cartaria Pieretti (o con le altre Società del Gruppo); a tal scopo, non devono avere relazioni economiche ovvero incarichi professionali con Esse tali da comprometterne l'indipendenza;
- non ricoprire la carica di Consigliere nel CdA di Cartiera o di altra Società del Gruppo.

Ciascun membro dell'OdV, a pena di decadenza, dovrà presentare idonea dichiarazione scritta che attesti i requisiti di onorabilità e indipendenza entro 10 giorni dalla propria nomina.

NOMINA E REVOCA

Industria Cartaria Pieretti ha stabilito che i soggetti esterni candidati alla carica di membro dell'OdV siano selezionati dal Consiglio di Amministrazione tra una rosa di professionisti esterni referenziati e specializzati, noti per condotta specchiata e competenze nel settore aziendale/giuridico e, nel caso di membri interni, che questi vengano selezionati tra quelli maggiormente formati e specializzati per competenze e capacità nei settori strategici aziendali (ad esempio Comparto/Funzione SSAQ – Amministrazione/Fuianza/Controllo).

L'attribuzione dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

La durata dell'incarico è di tre esercizi sociali, e la scadenza è fissata dopo la presentazione al Consiglio di Amministrazione della seconda relazione semestrale per anno solare (relativa al terzo esercizio).

La revoca che colpisca il membro dell'OdV è ammessa:

- 1) per il venir meno anche solo di uno dei requisiti di onorabilità, autonomia ed indipendenza (in tal caso, il CdA dovrà offrirne immediata comunicazione ai membri dell'OdV);

- 2) per violazione dell'obbligo di partecipazione ad almeno l'80% delle sessioni di riunioni dell'OdV;
- 3) per perdita del ruolo di dipendente de Industria Cartaria Pieretti (per membri interni);
- 4) per mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'OdV nonché per infedeltà e per violazione del Codice Etico, della Politica Anti Corruzione e del MOG 231 adottati in Industria Cartaria Pieretti;

In caso di revoca, il CdA provvede alla nomina del membro decaduto; in caso di revoca che colpisca tutti i membri dell'OdV, il CdA, raccolto il parere del Collegio Sindacale, provvederà alla nuova nomina dell'Organismo; nelle more della nomina, le funzioni dell'OdV sono svolte dal Collegio Sindacale ex art 6, comma 4 bis, D Lgs 231/2001.

Le norme dettagliate del funzionamento dell'Organo OdV sono integralmente contenuto nello Statuto che regola il suo funzionamento.

FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuite le seguenti funzioni:

Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto

L'OdV esercita i poteri di controllo attribuitigli dal modello, anche attraverso l'emanazione di direttive interne e pareri: a tale fine, l'Organismo effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici e per aree individuate, in particolar modo con interesse per le aree a rischio, esaminando il rispetto delle prescrizioni di cui al presente MOG.

L'OdV raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del Modello, e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nelle singole parti speciali del MOG per le diverse tipologie di reati. Aggiorna, inoltre, la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, ricevute dai Destinatari del presente Modello che devono essere obbligatoriamente archiviate.

L'OdV effettua verifiche mirate sulle principali operazioni poste in essere da Industria Cartaria Pieretti, nell'ambito delle aree a rischio, e ne dà evidenza in un rapporto scritto, da trasmettersi agli organi societari nell'ambito dell'attività di reportistica periodica.

L'OdV conduce le indagini interne, per accertare la fondatezza delle presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza svolta dall'OdV stesso.

L'OdV si coordina con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio sia ICP sia del Gruppo operanti presso e per conto e nel nome di ICP. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato, sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate, da parte del management, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

L'OdV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello, in via esemplificativa nei casi di: definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari.

L'OdV è supporto di coordinamento delle attività e funzioni aziendali a rischio, ruolo che permette all'organismo di acquisire elementi di indagine e di eseguire un pervicace monitoraggio. A tale fine l'Organismo di Vigilanza può accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante.

Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto

L'OdV cura l'aggiornamento del sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura aziendale, attraverso formale proposta in favore del CdA dei necessari adeguamenti del Modello al fine di renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti aziendali e delle novelle legislative intervenuti.

A tal fine il management e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato.

Tutte le comunicazioni in favore dell'OdV devono essere scritte (anche via e-mail) e possono essere anche anonime, secondo modalità spiegate nel capitolo successivo.

L'OdV verifica che gli elementi previsti dalle singole parti speciali del MOG, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, eccetera), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

L'OdV ha il compito, anche in collaborazione con i consulenti legali, di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle eventuali modifiche ed integrazioni della medesima, nonché di aggiornarsi sulle tesi dottrinali e giurisprudenziali più recenti, al fine di mantenere il Modello aggiornato in linea con l'ampliamento eventuale del Catalogo dei reati presupposto.

Come conseguenza di tale attività, l'OdV, in collaborazione con i consulenti legali e, ove opportuno, con le funzioni interessate, individua e propone gli opportuni aggiornamenti e modifiche del Modello al Presidente del CdA ed ai Consiglieri affinché questi li sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è definito secondo le modalità indicate in precedenza;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo
- può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.

Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e ricevuti e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta, il tutto

tracciato in un apposito database informatico; di tale database, l'OdV cura l'aggiornamento e definisce, con disposizione interna, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

Coordinamento con altre funzioni e attribuzione di incarichi

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV è supportato da uno staff dedicato, scelto tra i dipendenti di Industria Cartaria Pieretti ovvero da soggetti esterni selezionati all'uopo.

L'OdV si avvale inoltre del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero necessarie per lo svolgimento delle proprie attività.

Mediante appositi documenti organizzativi interni, elaborati di volta in volta dalle funzioni di supporto interessate, verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche dello stesso.

L'OdV si coordina con le altre funzioni competenti, per il compimento di specifiche attività, nei seguenti termini:

- con la funzione Risorse umane per promuovere programmi di formazione dei dipendenti o per eventuali procedimenti disciplinari
- con i Consulenti Legali per ottenere supporto nei seguenti ambiti:
 - a) interpretazione ed applicazione della normativa
 - b) aggiornamento della mappatura delle aree a rischio
 - c) definizione di clausole contrattuali
 - d) gestione degli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari con la funzione Amministrazione e Finanza per effettuare le verifiche, anche a campione, su fonti ed impieghi delle risorse finanziarie aziendali con altre funzioni, la cui collaborazione si dovesse rendere, di volta in volta, necessaria o utile.

FLUSSO INFORMATIVO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A mente dell'art 6, comma 2, lettera d) del D. Lgs. 231/2001, si impone la previsione nel MOG di obblighi informativi nei confronti dell'OdV, deputato alla vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello stesso.

I flussi informativi, dunque, sono necessari per garantire l'efficace ed effettiva attività di controllo da parte dell'Organismo suddetto. In generale, dunque, è sancito un obbligo a carico di tutti i Destinatari del MOG di informare l'OdV di ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Come suggerito dalle Linee guida di Confindustria e ritenuto dalla Giurisprudenza maggioritaria, i flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

1. informativa periodica
2. flussi informativi ad hoc

che qui di seguito si esplicheranno in chiaro.

Flussi informativi periodici.

Dovranno essere comunicate all'OdV le informazioni rilevanti (con relativo obbligo di tenere a disposizione dell'Organismo tutta la documentazione che le riguarda) che qui sono in appresso indicate in modo esemplificativo e non esaustivo:

- variazioni organizzative e protocollari significative ai fini del MOG
- articolazione dei poteri e delle deleghe adottato da Industria Cartaria Pieretti e sue modifiche
- richiesta, erogazione, gestione di finanziamenti pubblici o ella modalità agevolata
- operazioni (anche infragruppo) concluse con valori diversi da quelli di mercato, esplicitandone le motivazioni
- transazioni finanziarie e commerciali effettuate in Paesi con regime fiscale privilegiato
- attività di formazione ed informazione svolta in attuazione del presente MOG con riscontro degli attestati di partecipazione dei dipendenti
- contestazioni a fronte di ispezioni in materia di salute, sicurezza sui luoghi di lavoro ovvero ambiente da parte di Enti Pubblici ovvero Autorità di Controllo (Arpa, Provincia, ATS et similia)

Informative ah hoc.

Sono informative ad hoc quelle che sono effettuate da esponenti aziendali ovvero da terzi che riguardano criticità attuali o potenziali che possono consistere in (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- provvedimenti notificati dall'Autorità Giudiziaria a Industria Cartaria Pieretti (o ai suoi Amministratori, dirigenti, dipendenti) dai quali si evinca lo svolgimenti di indagini condotte per illeciti amministrativi ex D. Lgs 231/2001
- evidenza di procedimenti disciplinari per violazioni del MOG (con relativi esiti, motivazioni, eventuali sanzioni irrogate)
- rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto alle norme di cui al Decreto
- eventuali situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e Industria Cartaria Pieretti
- eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria (ovvero dagli Enti competenti: Arpa-Regione-Provincia et similia) in materia di ambiente e sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
- commissione di reati o comportamenti atti alla loro realizzazione
- commissione di illeciti amministrativi
- comportamenti non in linea con le condotte sancite dal MOG, Codice Etico, Politica Anti Corruzione nonché sistema procedurale integrato adottato da Industria Cartaria Pieretti
- eventuali variazioni, carenze, modifiche sostanziali della struttura aziendale od organizzativa
- operazioni ovvero attività che presentino profili di rischio per la commissione di reati

l'OdV ha inoltre la facoltà di richiedere alla Società di Revisione le informazioni in merito all'attività da questa svolte che siano utili ai fini dell'attuazione del MOG financo prevedendo uno scambio di informazioni dedicato ovvero riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare l'OdV in merito a qualsivoglia atto, condotta, evento dei quali siano venuti a conoscenza e che potrebbe determinare una possibile violazione del MOG o che sia comunque potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

In particolare, per i dipendenti: devono informare il proprio superiore gerarchico e unitamente l'Organismo di Vigilanza di qualunque evento che potrebbe ingenerare in capo a Industria Cartaria Pieretti una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del codice etico o delle procedure previste dal modello. Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna di Industria Cartaria Pieretti.

Modalità delle segnalazioni

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati, nei termini che seguono:

- indirizzo di posta elettronica riservato dell'OdV: odv231@pieretti.it;
- via posta ordinaria cartacea a: Organismo di Vigilanza presso Industria Cartaria Pieretti S.p.A. – Riservato OdV – via del Fanuccio n. 128 Marlia – Capannori (Lucca)

Le segnalazioni devono essere in forma scritta: l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano di tutta evidenza irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Industria Cartaria Pieretti garantisce la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Cartiera o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In ogni caso, Industria Cartaria Pieretti adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo e personale, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione. La Società, inoltre, assicura adeguata protezione delle segnalazioni diffamatorie.

Sono previste, infine, sanzioni per coloro che violano le misure a tutela del segnalante, di chi effettua con dolo e colpa grave segnalazioni rivelarsi infondate, nonché di chi attui ritorsioni discriminazioni o penalizzazioni nei confronti del segnalante, in linea col sistema disciplinare sancito dal presente MOG.

Al fine di agevolare la creazione di un flusso di informazioni strutturato verso l'OdV, i soggetti che operano nelle attività a rischio compilano una scheda di flussi informativi utilizzando un format prestabilito.

Trattamento delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel Codice Etico,

nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal D. Lgs 231/2001.

In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Le segnalazioni relative alla violazione del Modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da Cartiera, sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV individua i provvedimenti da adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare e secondo legge. A tale fine, poiché l'OdV non è provvisto di poteri coercitivi, esso provvede a coordinarsi con la Direzione del personale-Area Risorse Umane.

La Direzione del personale-Risorse Umane è tenuta ad informare periodicamente l'OdV del numero di procedimenti disciplinari aperti, a fronte delle segnalazioni di notizie di violazioni, delle sanzioni irrogate nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione.

Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri Uffici coinvolti e comunque dalle funzioni di volta in volta interessate, avverrà nel pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e sensibili e della privacy.

segnalazioni all'OdV da parte dei responsabili delle aree a rischio

I Responsabili delle aree a rischio sono i responsabili interni di ogni operazione svolta all'interno del proprio Comparto/Funzione e di ogni eventuale operazione a rischio reato eseguita da loro stessi ovvero dai loro sottoposti.

Le attività a rischio debbono essere tracciate in un documento *ad hoc* (scheda di informazione per OdV) da sottoporre all'OdV su base periodica (semestralmente).

L'OdV ha il potere-dovere di chiedere chiarimenti, anche per la via scritta, a detti Responsabili che hanno l'obbligo di tenere documentata ogni attività a rischio svolta.

REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ai vertici aziendali, in merito all'attuazione del modello ed alle risultanze della propria attività di verifica e controllo.

Sono previste le seguenti linee di reporting su base periodica:

- con cadenza semestrale l'OdV trasmette una relazione descrittiva sulle attività svolte al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Tale relazione contiene una sintesi delle attività svolte nel corso del periodo di riferimento, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale proposta di aggiornamento della mappatura delle aree a rischio;

- con cadenza annuale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale il piano di attività per l'anno successivo.

È inoltre previsto l'impegno, a carico dell'OdV, di un flusso informativo ad hoc in caso di:

- comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale delle violazioni di cui l'OdV sia venuto a conoscenza (direttamente ovvero tramite segnalazione)
- accertate o rilevate criticità potenzialmente atte alla commissione di reati presupposto
- rilevate o supposte carenze organizzative o procedurali rilevanti ai fini del rispetto delle norme di cui al MOG o al Decreto
- mancata collaborazione di dipendenti
- esistenza di procedimenti penali, civili o amministrativi a carico di soggetti interni a Industria Cartaria Pieretti ovvero di terzi partners
- ogni altra informazione rilevante ai fini del D. Lgs 231/2001 e del presente MOG

l'OdV ha l'obbligo di informare senza indugio:

- il CdA di eventuali violazioni poste in essere dagli amministratori, membri del Collegio Sindacale, dirigenti
- il Collegio Sindacale di eventuali violazioni poste in essere dai membri del CdA o della Società di Revisione

COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

È compito dell'OdV di Industria Cartaria Pieretti:

- a) curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate, che devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico, relative a:
 - una compilazione omogenea e coerente delle schede di informazione;
 - i comportamenti da seguire nell'ambito delle aree a rischio;
- b) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti agli esponenti aziendali e/o al responsabile interno (o ai responsabili interni) o ai sub-responsabili interni;
- c) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard finalizzate:
 - all'osservanza da parte dei destinatari delle disposizioni del Decreto;
 - alla possibilità per Industria Cartaria Pieretti di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello, al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
 - all'attuazione di meccanismi sanzionatori, quale ad esempio il recesso dal contratto nei riguardi di collaboratori esterni, qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;

- d) esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da terzi o da qualsiasi esponente aziendale, ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- e) indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie, sia in entrata che in uscita, già presenti in Industria Cartaria Pieretti e nel Gruppo, con l'introduzione di alcuni accorgimenti suscettibili di rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità, rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- f) svolgere verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne e valutare periodicamente la loro efficacia a prevenire la commissione dei reati;
- g) svolgere verifiche periodiche sull'effettuazione delle comunicazioni alle eventuali Autorità pubbliche di Vigilanza e sull'osservanza delle procedure adottate nel corso di eventuali ispezioni compiute dai funzionari di queste ultime.

Relativamente ai reati societari, con riferimento al bilancio, alle relazioni ed alle altre comunicazioni sociali previste dalla legge o diffuse al mercato, l'OdV provvede all'espletamento dei seguenti compiti:

- monitoraggio sull'efficacia delle procedure interne per la prevenzione dei reati tributari e societari;
- vigilanza sull'effettiva sussistenza delle condizioni per garantire alla società di revisione una concreta autonomia, nelle sue funzioni di controllo delle attività aziendali.

I compiti di vigilanza dell'OdV, in relazione all'osservanza del modello per quanto concerne i delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, sono riferiti all'applicazione dell'art. 30 del D. Lgs 81/2008.

In particolare l'OdV, anche attraverso lo scambio di flussi informativi con gli RSPP e ASPP e tramite lo svolgimento di riunioni periodiche, visite ispettive e analisi documentali è tenuto a:

- verificare la risoluzione e lo stato di avanzamento delle anomalie evidenziate in passato;
- verificare il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- verificare le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- verificare le attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- verificare le attività di sorveglianza sanitaria;
- verificare le attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- verificare le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- verificare il possesso di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- verificare l'applicazione e l'efficacia delle procedure adottate;
- verificare l'applicazione di standard interni quali: BOS, etc...;

- proporre che vengano emanate ed aggiornate istruzioni standardizzate, relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle aree a rischio. Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico.

Con il fine di dare concreta applicazione al sopra citato art. 30 del Dlgs 81 l'OdV è impegnato attivamente a:

- supportare l'azienda nella risoluzione di eventuali anomalie emerse in relazione agli oggetti verificati di cui sopra;
- supportare l'azienda nello sviluppo di specifici protocolli richiamati nel modello organizzativo;

Relativamente ai reati ambientali è compito dell'OdV:

- a) svolgere verifiche periodiche sul rispetto delle procedure e delle disposizioni previste nel sistema di gestione ambientale della società certificato e valutare periodicamente la loro efficacia a prevenire la commissione dei reati;
- b) analizzare i flussi informativi in merito alle aree sensibili e ai protocolli/controlli esistenti per ridurre i rischi legati ai reati ambientali;
- c) analizzare le risultanze degli audit ambientali condotti dall'ente di certificazione ed indagare le non conformità rilevate.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Gli Articoli 6 e 7 del D.Lgs 231/2001 prevedono espressamente la predisposizione e l'adozione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello come condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale incardinato, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Cartiera in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare. Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal sistema normativo interno (che ne è parte integrante), ne deriva che per "violazione del MOG" debba intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definiti nel sistema procedurale e di IOP adottato da Industria Cartaria Pieretti.

In generale, il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo tenore
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, essi restano di competenza della Direzione Aziendale, come da poteri già conferiti.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dai Vertici aziendali e dall'Area Risorse Umane.

Approfondendo, in via esemplificativa e non esaustiva, si individuano le seguenti principali tipologie di violazioni:

1. mancato rispetto del MOG, qualora si tratti di violazioni volte alla commissione di uno o più reati di cui al Decreto o nel caso in cui sussista il pericolo che sia contestata a Industria Cartaria Pieretti la responsabilità amministrativa ex D. Lgs 231/2001;
2. mancato rispetto del MOG, qualora si tratti di violazioni connesse alle aree a rischio indicate nelle Parti Speciali del presente MOG;
3. mancata attività di documentazione, conservazione o controllo degli atti previsti nei protocolli 231 o nelle procedure integrate atti ad impedire la trasparenza e tracciabilità degli stessi;
4. omessa vigilanza dei vertici e superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti per la verifica della corretta ed affettiva applicazione delle disposizioni del MOG;

5. mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del MOG ed anche alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001;
6. violazione/elusione del sistema di controllo previsto dal presente MOG nonché dal sistema integrato procedurale adottato da Industria Cartaria Pieretti anche mediante la alterazione/distruzione/manomissione dei documenti previsti dai protocolli 231 e dalle procedure integrate ovvero attraverso atti che impediscano il controllo da parte dei soggetti preposti e dell'OdV;
7. qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione anche diretta ovvero indiretta nei confronti dei soggetti che segnalano condotte violative del MOG ovvero che sono oggetto di segnalazioni;
8. segnalazioni che si rivelano infondate quando sono effettuate con dolo o colpa grave del soggetto segnalatore;
9. violazione delle misure poste a tutela del soggetto segnalatore;
10. violazione degli obblighi informativi in favore dell'OdV.

MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con Industria Cartaria Pieretti, in quanto viola, fra l'altro, l'articolo 2104 del codice civile in tema di "diligenza" del prestatore di lavoro: *Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.*

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, sono quelle previste dal Contratto Nazionale di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 – Sanzioni disciplinari della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e di eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili, nei termini di massima che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> - l'inosservanza delle procedure prescritte - l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come a rischio - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.

Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: - al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità - il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse di INDUSTRIA CARTARIA PIERETTI arrechi danno alla Società stessa, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs 231/2001.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione a INDUSTRIA CARTARIA PIERETTI delle misure previste dal D. Lgs 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per la stessa INDUSTRIA CARTARIA PIERETTI.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti di Industria Cartaria Pieretti, delle procedure interne previste dal presente modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure maggiormente idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti industriali. In particolare:

1. laddove la violazione di una o più prescrizioni del MOG sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso;

2. qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di tal gravità da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

Le misure di cui sopra, valide per operai, impiegati, quadri e dirigenti integrano le disposizioni in materia di disciplina sanzionatoria in materia di lavoro ed è assoggettato agli oneri di affissione ai sensi delle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori e/o sindaci di Industria Cartaria Pieretti, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dello stesso, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Tenuto conto che gli amministratori di Industria Cartaria Pieretti sono nominati dall'Assemblea dei soci, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di amministratori, presunti autori di un reato da cui deriva la responsabilità amministrativa di Cartiera, si procederà alla convocazione del Consiglio di Amministrazione, per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, l'amministratore e/o il sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, come sopra indicato.

Nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse da amministratori e/o sindaci di società del Gruppo, dovrà esserne informato tempestivamente l'OdV di Industria Cartaria Pieretti, che provvederà a riferire agli organi societari per l'adozione delle relative iniziative nell'ambito del gruppo.

MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI ESTERNI, AGENTI

I soggetti legati a Industria Cartaria Pieretti da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel modello di Ente potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

La direzione Affari legali e societari cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti a Industria Cartaria Pieretti dall'applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal Decreto.

MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ODV

In caso di commissione di fatti di reato ovvero di violazione od elusione del Modello e/o delle Procedure da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le iniziative più opportune fino a giungere, nei casi di violazioni più gravi, alla revoca. Resta ferma la facoltà dell'applicazione di sanzioni disciplinari previste dai contratti ad hoc in essere con i singoli membri dell'Organismo.

PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e/o delle regole o principi del Codice Etico- Politica Anticorruzione e delle procedure-protocolli integrati attivi presso Industria Cartaria Pieretti.

Le fasi del procedimento sono:

1. Fase pre-istruttoria diretta a verificare la sussistenza della violazione.

Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi l'OdV comunica alla Società (CdA ovvero altri Organi Sociali), con relazione scritta, le risultanze della pre-istruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

In particolare, l'Organismo si rivolge:

- al Datore di lavoro nominato, per le violazioni dei dipendenti;
- al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali.

2. Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV.

Tale fase è condotta nel più breve tempo possibile:

- dal Datore di lavoro nominato, per le violazioni dei dipendenti;
- dal Consiglio di Amministrazione, da un suo delegato *ad hoc* o dal Collegio Sindacale per le violazioni commesse dagli Amministratori, dai Sindaci o dagli esponenti dell'OdV

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società.

3. Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- dal Datore di lavoro, per le violazioni compiute dai dipendenti;
- dal Consiglio di Amministrazione e/o Assemblea dei Soci per le violazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o dagli esponenti dell'OdV

In ogni caso, in materia di irrogazione delle sanzioni e relativo procedimento istruttorio, debbono essere sempre rispettate tutte le garanzie e le previsioni di cui al CCNL di riferimento e quelle previste e disciplinate dallo Statuto dei Lavoratori.

MOG 231

Parte Generale

4

Formazione e diffusione del Modello

Il sistema delle Verifiche

FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'efficace attuazione del presente modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale di Industria Cartaria Pieretti sia presso tutti i Destinatari del MOG.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, con particolare riferimento all'Area Risorse Umane, predispone dei programmi di informazione e formazione, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei Destinatari nelle attività a rischio.

In generale, il CdA unitamente all'ODV:

- a) definisce il contenuto delle comunicazioni periodiche, da trasmettere ai dipendenti ed agli organi societari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base sul Decreto in esame
- b) promuove corsi di formazione sul D. Lgs 231/2001
- c) predispone ed aggiorna, in collaborazione con la funzione cui è affidato l'aggiornamento del Sito aziendale, la sezione dell'Intranet aziendale dedicata al D. Lgs 231/2001
- d) promuove idonee iniziative (ad esempio: lezioni plenarie in aula), atte a favorire la conoscenza e la comprensione del modello
- e) predispone la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del modello stesso
- f) cura la conoscenza in favore dei Destinatari dei luoghi deputati a raccogliere i contenuti ed i documenti MOG 231 e Codice Etico, ad esempio (bacheca - sito internet – gestionale intranet – sezione riservata presso Comparto Ufficio Personale/Risorse Umane).
- g) cura le comunicazioni in favore dei componenti degli organi sociali: Il modello viene formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di presa visione ed adesione.

Membri dell'Organo di Vigilanza

In occasione della nomina, ad essi sono illustrate le procedure interne adottate da Industria Cartaria Pieretti e descritte la struttura e le dinamiche aziendali.

Successivamente, saranno tenuti incontri di aggiornamento, anche su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al D. Lgs 231/2001 ed alla sua applicazione.

Comunicazione e formazione nei confronti del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di Industria Cartaria Pieretti

È previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione

- corso di formazione che potrà essere realizzato anche con modalità e-learning, attraverso supporto informatico, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti
- accesso a un sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'OdV
- occasionali e-mail di aggiornamento.

Comunicazione e formazione nei confronti dei responsabili delle aree a rischio

Il modello, formalmente divulgato ai singoli Responsabili di ogni area a rischio, mediante un apposito documento, deve essere sottoscritto dai responsabili per presa visione ed adesione.

L'Organismo di Vigilanza partecipa alla definizione del contenuto e le modalità di fruizione di corsi formativi, diretti ai responsabili delle aree a rischio, volti a fornire loro un'adeguata conoscenza della normativa relativa al D. Lgs 231/2001, nonché gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività di controllo sulla corretta attuazione delle previste procedure, all'interno della funzione dagli stessi presidiata.

Altre forme di comunicazione nei confronti del personale

Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile a tutto il personale, in un'apposita sezione del sito Intranet Internet aziendale. Un estratto del Modello è pubblicato in una corrispondente sezione dei siti Internet della società e, in ogni caso, copia cartacea integrale del MOG è a disposizione di tutto il personale presso Comparto Ufficio Personale/Risorse Umane de Industria Cartaria Pieretti ovvero presso bacheche dedicate. In ogni caso ne verrà rilasciata copia, a chi ne farà richiesta.

È inoltre previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione
- note informative interne, curate dall'OdV
- accesso a un sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'OdV
- occasionali e-mail di aggiornamento
- Corsi e-learnig e lezioni in aula periodiche

Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

Industria Cartaria Pieretti promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che Industria Cartaria Pieretti ha adottato sulla base del presente MOG e sarà loro sottoposto un documento ad hoc di cui verrà chiesta espressa sottoscrizione a significare l'accettazione e presa visione.

Un estratto del modello organizzativo viene reso disponibile ai Destinatari ed ai soggetti terzi nelle sezioni dedicate del sito internet www.pieretti.it.

Per completezza, si veda pag. 76 del presente MOG dove è presente la scheda informativa che i Destinatari sono chiamati a sottoscrivere.

IL SISTEMA DELLE VERIFICHE

Il presente modello sarà soggetto alle seguenti tipologie di verifiche, coordinate dall'Organismo di Vigilanza, cui tutto il personale è tenuto a prestare la collaborazione che l'OdV riterrà opportuno richiedere:

- verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente, con cadenza tendenzialmente semestrale (con previsione obbligatoria di una verifica annuale), si procederà ad un controllo dei principali processi, atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi da Industria Cartaria Pieretti nelle aree a rischio
- attività di monitoraggio sull'effettività del modello: con lo scopo di verificare il grado di coerenza tra le prescrizioni del MOG ed i comportamenti concreti dei Destinatari. A tale fine, viene istituito un sistema di dichiarazioni periodiche a cura dei Destinatari dove Essi argomenteranno sulle azioni svolte in linea con le previsioni del Modello e sulle eventuali osservazioni in punto a comportamenti difformi da esso. In particolare, i Destinatari sono chiamati a dichiarare, sotto la loro responsabilità, che:
 - a) sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del modello
 - b) sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma
 - c) ogni altra informazione utile ad attestare il rispetto del Modello, seguendo un format predefinito. I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di chiedere la compilazione di detta dichiarazione che di seguito verrà trasmessa in favore dell'OdV, che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo (anche tramite audit)
- verifiche delle procedure: periodicamente (con cadenza semestrale ed almeno in una sessione annuale), sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente modello, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una analisi specifica di tutte le segnalazioni ricevute dall'OdV nel corso dell'anno, delle azioni eventualmente effettuate, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche ed interviste a campione.

Una sintesi dell'esito delle verifiche sarà incluso nel rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

MOG 231

PARTE SPECIALE
DESTINATA AL SOLO
USO INTERNO