

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001



Revisione:	0				Modiche rispetto alla precedente versione
Data emissione:	07/02/2021				-----
Approvato dal CdA in data:	25/02/2021				

Indice generale

PARTE GENERALE	6
0. PREMESSA	6
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
1.1 I reati previsti dal decreto	6
1.2 Le sanzioni previste dal decreto	16
1.3 Condizione esimente	17
1.4 Profili giurisprudenziali	17
2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	19
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TOSCANA ONDULATI	20
3.1 La mission di TOSCANA ONDULATI s.p.a.....	20
3.2 Principi di adozione del Modello	21
3.3 Destinatari del Modello.....	22
3.4 Adeguamento alle previsioni del Decreto	22
3.5 I lavori preparatori alla stesura del modello	22
3.6 Adozione e diffusione del Modello.....	24
3.7 Profili di rischio di TOSCANA ONDULATI SPA.....	24
4. CODICE ETICO DI TOSCANA ONDULATI S.P.A.	26
4.1 Premessa	26
4.2 Scopo e applicazione	26
4.3 Le previsioni del codice etico	26
4.4 Vigilanza e monitoraggio dell'attuazione del Codice Etico.	30
5. MODELLO DI GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO	32
6. SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI	34
6.1 La delega di responsabilità.....	34
6.2 Caratteristiche, requisiti e limiti della delega	34
6.3 La struttura del sistema di deleghe e procure in TOSCANA ONDULATI SPA.....	36
7. CONTROLLO DI GESTIONE	37
7.1 Modalità di gestione delle risorse finanziarie in ambito salute e sicurezza sul lavoro e ambiente ..	37
7.2 Flussi finanziari investimenti nei settori ambientali e salute e sicurezza sul lavoro	38
7.3 Flussi finanziari investimenti extra-budget nei settori ambientali e salute e sicurezza sul lavoro ..	38
8. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE	38
9. POLITICA PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E POLITICA AMBIENTALE	39
10. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE	40
11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	42
11.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno	42
11.2 Revoca, rinuncia e dimissioni dell'ODV	42
11.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza interno (O.d.V.).....	43
11.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	44
12. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	45

12.1	Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	45
12.2	Obblighi di informazione	45
12.3	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	46
12.4	Modalità delle segnalazioni	46
13.	WHISTLEBLOWING.....	46
13.1	Premessa	46
13.2	La normativa	47
13.3	Il contenuto della segnalazione.....	47
13.4	L'oggetto della segnalazione.....	48
13.5	Modalità di segnalazione	48
13.6	Verifica della fondatezza della segnalazione	48
13.7	La tutela del whistleblower	49
13.8	Sanzioni.....	49
14.	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	49
14.1	Principi generali.....	49
14.2	Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti che non rivestano qualifica di Dirigenti	50
14.3	Misure nei confronti dei Dirigenti	51
14.4	Misure nei confronti degli Amministratori	51
14.5	Misure nei confronti del Collegio Sindacale	51
14.6	Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner	52
15.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	53
16.	LA FORMAZIONE IN MERITO ALLE PREVISIONI DEL D.LGS 231/01 E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	53
	PARTE SPECIALE.....	56
	<u>Principi generali di comportamento.....</u>	57
	<u>Principi generali di organizzazione</u>	58
	<u>Protocolli di prevenzione.....</u>	59
	<u>Protocolli specifici di comportamento.....</u>	59
	Sezione I - Reati contro la Pubblica Amministrazione	61
	Parte A - Le attività / aree a rischio	62
	Parte B – Protocolli di prevenzione	64
	Parte C – Flussi informativi verso l'OdV	70
	Sezione II – Reati informatici e trattamento illecito dei dati	71
	Parte A - Le attività / aree a rischio	72
	Parte B - Protocolli di prevenzione	72
	Parte C – Flussi informativi verso l'OdV	74
	Sezione III – Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali	75
	Parte A - Le attività / aree a rischio	76
	Parte B - Protocolli di prevenzione	77
	Parte C – Flussi informativi verso l'OdV	77
	Sezione IV – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	78
	Parte A - Le attività / aree a rischio	79

Parte B - Protocolli di prevenzione	79
Parte C – Flussi informativi verso l’OdV	79
Sezione V – Delitti contro l’industria e il commercio.....	80
Parte A - Le attività / aree a rischio	81
Parte B - Protocolli di prevenzione	81
Parte C – Flussi informativi verso l’OdV	82
Sezione VI - Reati societari	83
Parte A - Le attività / aree a rischio	84
Parte B - Protocolli di prevenzione	85
Parte C – Flussi informativi verso l’OdV	88
Sezione VII - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro	89
Parte A - Aree a rischio / attività sensibili	91
Parte B - Protocolli di prevenzione	93
Parte C – Flussi informativi verso l’OdV	101
Sezione VIII - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	102
Parte A - Le attività / aree a rischio	103
Parte B - Protocolli di prevenzione	103
Parte C – Flussi informativi verso l’OdV	107
Sezione IX – Delitti in materia di violazione del diritto d’autore	108
Parte A - Le attività / aree a rischio	109
Parte B - Protocolli di prevenzione	109
Parte C – Flussi informativi verso l’OdV	109
Sezione X - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria	110
Sezione XI - Reati in materia ambientale	111
Parte A - Le attività sensibili	112
Parte B - Protocolli di prevenzione	113
Parte C – Flussi informativi verso l’OdV	118
Sezione XII - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare -	119
Parte A - Le attività / aree a rischio	120
Parte B - Protocolli di prevenzione	122
Parte C – Flussi informativi verso l’OdV	122
Sezione XIII – Razzismo e Xenofobia -	124
Parte A – Le attività / aree a rischio.....	125
Parte B – Protocolli di prevenzione	125
Parte C – Flussi informativi verso l’OdV	126
Sezione XIV – Reati tributari -	127
Parte A – Le attività / aree a rischio.....	128
Parte B – Protocolli di prevenzione	130
Parte C – Flussi informativi verso l’OdV	132
Allegati alla parte speciale	133
Allegato A: Elenco dei protocolli specifici di comportamento nelle aree sensibili alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.....	133
Allegato B: Politica anti-corruzione.....	161
Allegato C: Impegno contro le prassi di corruzione – (Fornitore).....	167



TOSCANA ONDULATI s.p.a.
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO (ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i.)**

Pag. 5 / 175

Rev. 0 - 2021

Allegato D: Impegno contro le prassi di corruzione – (Agente).....	168
Allegato E: Politica sui doni e sull'ospitalità.....	169
Allegato F: Modulo doni e ospitalità offerti/ricevuti.....	174

PARTE GENERALE

0. PREMESSA

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, gestione e controllo (di seguito “il Modello”) adottato dalla Società TOSCANA ONDULATI SPA ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “Decreto”) e successive modifiche ed integrazioni.

Con il presente Modello TOSCANA ONDULATI SPA ha inteso attuare i principi di corretta gestione così come affermati dal Decreto.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano.

Il Legislatore, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui “*societas delinquere non potest*”, introducendo, a carico delle società un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da:

- a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i c.d. soggetti in posizione subordinata).

1.1 I reati previsti dal decreto

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti dal Decreto.

- ✓ **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** di cui all'art. 24 e 25 del Decreto:
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis cod. Pen.);
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-ter cod. Pen.);
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640-comma 2 n.1 cod. Pen.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis cod. Pen.);
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter cod. Pen.);

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.).

✓ **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** inseriti dalla legge n. 409/2001, poi modificata dall'art. 15 L. 99/2009 di cui all'art. 25-bis del Decreto che individua le seguenti fattispecie:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

✓ **Delitti contro l'industria e il commercio** di cui all'articolo 25-bis 1 del Decreto, inserito dall'art. 15 L. 99/2009, che individua le seguenti fattispecie:

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

✓ **Reati societari** di cui all'art. 25-ter del Decreto, che individua le seguenti fattispecie:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3 e modificato dalla Legge 69/15, in vigore dal 14/06/2015];
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);

- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c. modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c. inserito dalla Legge 190/2012);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c. modificato dalla Legge n. 62/2005 e dalla Legge n. 262/2005).
- ✓ **Reati aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** di cui all'art. 25-quater del Decreto che individua le seguenti fattispecie:
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
 - Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
 - Attentato con finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atti di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o eversione (art. 289-bis c.p.);
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti di cui ai capi primo e secondo (art. 302 c.p.).
- ✓ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** di cui all'art. 25-quater 1 del Decreto:
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 683-bis c.p.).
- ✓ **Reati contro la personalità individuale** di cui all'art. 25-quinquies del Decreto:
- Riduzione o mantenimento in servitù o in schiavitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602/602-ter c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
- ✓ **Reati di *market abuse*** di cui all'art. 25-sexies del Decreto:

- Abuso di informazioni privilegiate;
- Manipolazione del mercato.

- ✓ **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** di cui all'art. 25-septies del Decreto, poi sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

- ✓ **Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita** nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies del Decreto introdotto dal D.Lgs 231/2007 e modificato dalla Legge 186/14 che individua le seguenti fattispecie:
 - Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter1 c.p.) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3 e modificato dalla Legge 186/14].

- ✓ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** al di cui all'art. 25-novies del Decreto introdotto dall'art 15 L. 99/2009 che ricomprende:
 - Reati previsti dalla L. 633/1941
 - a) alcune condotte descritte dall'art. 171:

Salvo quanto disposto dall'art. 171-bis e dall'articolo 171-ter è punito con la multa da euro 51 a euro 2.065 chiunque, senza averne diritto, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma:

 1. *riproduce, trascrive, recita in pubblico, diffonde, vende o mette in vendita o pone altrimenti in commercio un'opera altrui o ne rivela il contenuto prima che sia reso pubblico, o introduce e mette in circolazione nello Stato esemplari prodotti all'estero contrariamente alla legge italiana; a-bis) mette a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa;*
 2. *rappresenta, esegue o recita in pubblico o diffonde con o senza variazioni od aggiunte, un'opera altrui adatta a pubblico spettacolo od una composizione musicale. La rappresentazione o esecuzione comprende la proiezione pubblica dell'opera cinematografica, l'esecuzione in pubblico delle composizioni musicali inserite nelle opere cinematografiche e la radiodiffusione mediante altoparlante azionato in pubblico;*
 3. *compie i fatti indicati nelle precedenti lettere mediante una delle forme di elaborazione previste da questa legge;*
 4. *riproduce un numero di esemplari o esegue o rappresenta un numero di esecuzioni o di rappresentazioni maggiore di quello che aveva il diritto rispettivamente di produrre o di rappresentare;*
 5. *in violazione dell'articolo 79 ritrasmette su filo o per radio o registra in dischi fonografici o altri apparecchi analoghi le trasmissioni o ritrasmissioni radiofoniche o smercia i dischi fonografici o altri apparecchi indebitamente registrati.*
 6. *La pena è della reclusione fino ad un anno o della multa non inferiore a euro 516 se i reati di cui sopra sono commessi sopra una opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore. La violazione delle disposizioni di cui al terzo ed al quarto comma dell'articolo 68 comporta la sospensione dell'attività di fotocopia, xerocopia o analogo sistema di riproduzione da sei mesi ad un anno nonché la sanzione amministrativa pecuniaria da € 1.032,00 a € 5.164,00.*
 - b) le condotte descritte dall'art. 171-bis:
 1. *Chiunque abusivamente duplica, per trarne profitto, programmi per elaboratore o ai medesimi fini importa, distribuisce, vende, detiene a scopo commerciale o imprenditoriale o concede in locazione programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE), è soggetto alla pena della reclusione da sei mesi a tre anni e della multa da euro 2.582 a euro 15.493. La stessa pena si applica se il fatto concerne qualsiasi mezzo inteso unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di*

un programma per elaboratori. La pena non è inferiore nel minimo a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità.

2. *Chiunque, al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE riproduce, trasferisce su altro supporto, distribuisce, comunica, presenta o dimostra in pubblico il contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-quinquies e 64-sexies, ovvero esegue l'estrazione o il reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter, ovvero distribuisce, vende o concede in locazione una banca di dati, è soggetto alla pena della reclusione da sei mesi a tre anni e della multa da euro 2.582 a euro 15.493. La pena non è inferiore nel minimo a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità.*
- c) *le condotte descritte dall'art. 171-ter:*
 1. *È punito, se il fatto è commesso per uso non personale, con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 15.493 chiunque a fini di lucro: a) abusivamente duplica, riproduce, trasmette o diffonde in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; b) abusivamente riproduce, trasmette o diffonde in pubblico, con qualsiasi procedimento, opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, ovvero multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; c) pur non avendo concorso alla duplicazione o riproduzione, introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita o la distribuzione, o distribuisce, pone in commercio, concede in noleggio o comunque cede a qualsiasi titolo, proietta in pubblico, trasmette a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmette a mezzo della radio, fa ascoltare in pubblico le duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b); d) detiene per la vendita o la distribuzione, pone in commercio, vende, noleggia, cede a qualsiasi titolo, proietta in pubblico, trasmette a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, od altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della presente legge, l'apposizione di contrassegno da parte della Società italiana degli autori ed editori (S.I.A.E.), privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; e) in assenza di accordo con il legittimo distributore, ritrasmette o diffonde con qualsiasi mezzo un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; f) introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita o la distribuzione, distribuisce, vende, concede in noleggio, cede a qualsiasi titolo, promuove commercialmente, installa dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto. f-bis) fabbrica, importa, distribuisce, vende, noleggia, cede a qualsiasi titolo, pubblicizza per la vendita o il noleggio, o detiene per scopi commerciali, attrezzature, prodotti o componenti ovvero presta servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all'art. 102-quater ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure. Fra le misure tecnologiche sono comprese quelle applicate, o che residuano, a seguito della rimozione delle misure medesime conseguentemente a iniziativa volontaria dei titolari dei diritti o ad accordi tra questi ultimi e i beneficiari di eccezioni, ovvero a seguito di esecuzione di provvedimenti dell'autorità amministrativa o giurisdizionale; h) abusivamente rimuove o altera le informazioni elettroniche di cui all'articolo 102 quinquies, ovvero distribuisce, importa a fini di distribuzione, diffonde per radio o per televisione, comunica o mette a disposizione del pubblico opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse.*
 2. *È punito con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da da euro 2.582 a euro 15.493 chiunque: a) riproduce, duplica, trasmette o diffonde abusivamente, vende o pone altrimenti in commercio, cede a qualsiasi titolo o importa abusivamente oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; a-bis) in violazione dell'art. 16, a fini di lucro, comunica al pubblico immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; b) esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi, si rende colpevole dei fatti previsti dal comma 1; c) promuove o organizza le attività illecite di cui al comma 1.*
 3. *La pena è diminuita se il fatto è di particolare tenuità.*
 4. *La condanna per uno dei reati previsti nel comma 1 comporta: a) l'applicazione delle pene accessorie di cui agli articoli 30 e 32-bis del codice penale; b) la pubblicazione della sentenza in uno o più quotidiani, di cui almeno uno a diffusione nazionale, e in uno o più periodici specializzati; c) la sospensione per un periodo di un anno della concessione o autorizzazione di diffusione radiotelevisiva per l'esercizio dell'attività produttiva o commerciale.*
 5. *Gli importi derivanti dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie previste dai precedenti commi sono versati all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i pittori e scultori, musicisti, scrittori ed autori drammatici.*

d) le condotte descritte dall'art. 171-septies:

1. *La pena di cui all'articolo 171-ter, comma 1, si applica anche:*

- *ai produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-bis, i quali non comunicano alla SIAE entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione i dati necessari alla univoca identificazione dei supporti medesimi;*
- *salvo che il fatto non costituisca più grave reato, a chiunque dichiari falsamente l'avvenuto assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 181-bis, comma 2, della presente legge.*

e) la condotta descritta dall'art. 171-octies:

1. *Qualora il fatto non costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 25.822 chiunque a fini fraudolenti produce, pone in vendita, importa, promuove, installa, modifica, utilizza per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale. Si intendono ad accesso condizionato tutti i segnali audiovisivi trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi chiusi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l'emissione del segnale, indipendentemente dalla imposizione di un canone per la fruizione di tale servizio.*
2. *La pena non è inferiore a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità.*

✓ **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** di cui all'art 25 decies del Decreto inserito dall'art 4 L. 116/2009:

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

✓ **Reati ambientali**, di cui all'art. 25-undecies del Decreto - aggiunto dalla L. n.116/2009 da ultimo sostituito dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" e integrato dalla L. 22 maggio 2015, n. 68:

- L'uccisione, distruzione, cattura prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche o protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [Art. introdotto dall'art. 1, Legge 22 maggio 2015, n. 68];
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [Art. introdotto dall'art. 1, Legge 22 maggio 2015, n. 68];
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.) [Art. introdotto dall'art. 1, Legge 22 maggio 2015, n. 68];
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.) [Art. introdotto dall'art. 1, Legge 22 maggio 2015, n. 68];
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) [Art. introdotto dall'art. 1, legge 22 maggio 2015, n. 68];
- Reati previsti dal D.Lgs. n. 152/2006:

a) reati di cui all'articolo 137 (**Scarichi e reflui**):

Violazione del comma 3 (a chi effettua uno scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione), comma 5 (a chi, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, supera i valori limite fissati nella tabella 3 o, nel caso di scarico sul suolo, nella tabella 4 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, oppure i limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente), e comma 13 (se lo scarico nelle 2 acque del mare da parte di navi od aeromobili contiene sostanze o materiali per i quali è imposto

il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia);

Violazione del comma 2 (a chi scarica acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto), comma 5 (a chi, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, supera anche i valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A del medesimo Allegato 5), e comma 11 (a chi non osserva i divieti di scarico previsti dagli articoli 103 – scarichi sul suolo - e 104 – scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee.

b) reati di cui all'articolo 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata**):**

Violazione del comma 1, lettera a) (a chi effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione se si tratta di rifiuti non pericolosi), e comma 6, (a chi effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 227).

Violazione del comma 1, lettera b) (a chi effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione se si tratta di rifiuti pericolosi), comma 3 (a chi realizza o gestisce una discarica non autorizzata), e comma 5 (a chi effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti).

Violazione del comma 3 (Chi realizza o gestisce una discarica non autorizzata se la discarica è destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi).

c) reati di cui all'articolo 257 (Bonifica dei siti**):**

Violazione del comma 1 (chi cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio).

Violazione del comma 2, (se l'inquinamento è provocato da sostanze pericolose).

d) violazione dell'articolo 258, (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari**) comma 4, secondo periodo:**

Chi, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto).

e) violazione dell'articolo 259, (Traffico illecito di rifiuti**), comma 1:**

Chi effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito.

f) delitto di cui all'articolo 260, (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti**):**

comma 1: Chiunque al fine di conseguire un ingiusto profitto, a chi, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti.

comma 2: Se si tratta di rifiuti ad alta radioattività.

g) per la violazione dell'articolo 260-bis, (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI**):**

comma 6, (a chi nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi inserisce un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti),

comma 7, secondo e terzo periodo (al trasportatore che omette di accompagnare il trasporto dei rifiuti con la copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE e, ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti in caso di trasporto di rifiuti pericolosi e anche a colui che, durante il trasporto fa uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati),

comma 8, primo periodo (al trasportatore che accompagna il trasporto di rifiuti con una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione fraudolentemente alterata),

comma 8, secondo periodo (nel caso di rifiuti pericolosi).

h) per la violazione dell'articolo 279 (Emissioni in atmosfera**), comma 5, (violazione valori limite di emissione e di qualità dell'aria o le prescrizioni stabilite dall'autorizzazione).**

- Reati previsti dalla L. n. 150/1992

a) violazione di cui all'art. 1 comma 1:

salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda da lire quindici milioni a lire centocinquanta milioni chiunque, in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate nell'allegato A del Regolamento medesimo e successive modificazioni:

a) importa, esporta o riesporta esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza, ovvero con certificato o licenza non validi ai sensi dell'articolo 11, comma 2a, del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni;

b) omette di osservare le prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari, specificate in una licenza o in un certificato rilasciati in conformità al Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni;

c) utilizza i predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi rilasciati unitamente alla licenza di importazione o certificati successivamente;

d) trasporta o fa transitare, anche per conto terzi, esemplari senza la licenza o il certificato prescritti, rilasciati in conformità del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni e, nel caso di esportazione o riesportazione da un Paese terzo parte contraente della Convenzione di Washington, rilasciati in conformità della stessa, ovvero senza una prova sufficiente della loro esistenza;

e) commercia piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni stabilite in base all'articolo 7, paragrafo 1, lettera b), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997 e successive modificazioni;

f) detiene, utilizza per scopi di lucro, acquista, vende, espone o detiene per la vendita o per fini commerciali, offre in vendita o comunque cede esemplari senza la prescritta documentazione.

b) violazione di cui all'art. 2 commi 1 e 2:

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con l'ammenda da lire venti milioni a lire duecento milioni o con l'arresto da tre mesi ad un anno, chiunque, in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate negli allegati B e C del Regolamento medesimo e successive modificazioni: a) importa, esporta o riesporta esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza, ovvero con certificato o licenza non validi ai sensi dell'articolo 11, comma 2a, del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni; b) omette di osservare le prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari, specificate in una licenza o in un certificato rilasciati in conformità al Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni; c) utilizza i predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi rilasciati unitamente alla licenza di importazione o certificati successivamente; d) trasporta o fa transitare, anche per conto terzi, esemplari senza licenza o il certificato prescritti, rilasciati in conformità del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni e, nel caso di esportazione o riesportazione da un Paese terzo parte contraente della Convenzione di Washington, rilasciati in conformità della stessa, ovvero senza una prova sufficiente della loro esistenza; e) commercia piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni stabilite in base all'articolo 7, paragrafo 1, lettera b), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni; f) detiene, utilizza per scopi di lucro, acquista, vende, espone o detiene per la vendita o per fini commerciali, offre in vendita o comunque cede esemplari senza la prescritta documentazione, limitatamente alle specie di cui all'allegato B del Regolamento. In caso di recidiva, si applica la sanzione dell'arresto da tre mesi a un anno e dell'ammenda da lire venti milioni a lire duecento milioni. Qualora il reato suddetto viene commesso nell'esercizio di attività di impresa, alla condanna consegue la sospensione della licenza da un minimo di quattro mesi ad un massimo di dodici mesi.

c) violazione di cui all'art. 6 comma 4:

Chiunque contravviene alle disposizioni di cui al comma 1 (Fatto salvo quanto previsto dalla legge 11 febbraio 1992, n. 157, è vietato a chiunque detenere esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica) è punito con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da lire quindici milioni a lire duecento milioni.

d) violazione di cui all'art. 3-bis comma 1:

Alle fattispecie previste dall'articolo 16, paragrafo 1, lettere a), c), d), e), ed l), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive modificazioni, in materia di falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati si applicano le pene di cui al libro II, titolo VII, capo III del codice penale.

▪ **Reati previsti dalla Legge 549/1993**

a) violazione di cui all'art. 3 comma 6:

Chiunque viola le disposizioni di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a due anni e con l'ammenda fino al triplo del valore delle sostanze utilizzate per fini produttivi, importate o commercializzate. Nei casi più gravi, alla condanna consegue la revoca dell'autorizzazione o della licenza in base alla quale viene svolta l'attività costituente illecito.

▪ **Reati previsti dalla D.Lgs. 202/2007**

a) violazione di cui all'art. 8 comma 1 e 2:

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con il loro concorso, che dolosamente violano le disposizioni dell'art. 4 sono puniti con l'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 50.000.

Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da uno a tre anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 80.000.

b) violazione di cui all'art. 9 comma 1:

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con la loro cooperazione, che violano per colpa le disposizioni dell'art. 4, sono puniti con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000.

Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da sei mesi a due anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000.

h) violazione di cui all'art. 9 comma 2:

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con la loro cooperazione, che violano per colpa le disposizioni dell'art. 4, sono puniti con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000.

Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da sei mesi a due anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000.

✓ **Reato di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare** di cui all'art 25 duodecies del decreto introdotto dal D.Lgs. N. 109/2012 in attuazione della direttiva 2009/52/CE che individua le seguenti fattispecie:

- Impiego di lavoratori irregolari (art 22 c 12 bis Dlgs 286/1998).

✓ **Delitti di Razzismo e Xenofobia** di cui all'art 25 terdecies del decreto introdotto dall'art 5, comma 2 , Legge n. 167/2017 in attuazione della decisione Quadro 2008/913/GAI che individua le seguenti fattispecie:

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

✓ **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** di cui all'art. 24 bis del Decreto.

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis cod. Pen.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter cod. Pen.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- quater cod. Pen.);

- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies cod. Pen.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater cod. Pen.);
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies cod. Pen.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis cod. Pen.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico e comunque di pubblica utilità (art. 635-ter cod. Pen.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater cod. Pen.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies cod. Pen.);
 - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies cod. Pen.).
- ✓ **Delitti di criminalità organizzata** di cui all'art 24 ter del Decreto introdotto dall'art 2 della L. 94/2009
- Associazione per delinquere (art. 416 cod. Pen.);
 - Associazioni di tipo mafioso (art. 416 bis cod. Pen.) [Articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
 - Scambio elettorale politico mafioso (art 416 ter cod. Pen);
 - Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art 630 cod. Pen.);
 - Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art 74 dpr 309/90);
 - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110. (art. 407 c. 2 lett. a) n. 5 c.p.p.).
- ✓ **Reati transnazionali** di cui all'art. 10 della L. 146 del 16 marzo 2006. La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione. I reati a tale fine rilevanti sono:
- Associazione a delinquere (art. 416 cod. Pen.);
 - Associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. Pen.);
 - Associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del dpr 23 gennaio 1973, n. 43);
 - Associazione finalizzata ai traffici illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del dpr 9 ottobre 1990, n. 309);
 - Traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter, 5, d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - Intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 cod. Pen).
- ✓ **Reati tributari** di cui all'art. 25-quinquiesdecies del Decreto, introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 che ha convertito, con emendamenti, il D.L. 26 ottobre 2019 n. 124, c. d. "Decreto fiscale", recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", che estende la responsabilità da reato degli enti ai seguenti reati fiscali:
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000),
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3),
 - emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8),
 - occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10)

- sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11).

1.2 Le sanzioni previste dal decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, la Società potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

Le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

- A) Sanzioni pecuniarie: si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.
- B) Sanzioni interdittive: sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati:
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale.

Le sanzioni interdittive non si applicano se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento vengono messe in atto dall'ente alcune condotte riparatorie delle conseguenze del reato, così come previsto dall'articolo 17 del decreto:

- ✓ se 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;
- ✓ se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In alcuni casi tassativamente previsti le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva:

1. l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività:
 - se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla interdizione temporanea;
 - se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità (in questo caso non si applicano le disposizioni dell'art 17).
 2. divieto definitivo di contrattare con la pubblica amministrazione;
 3. divieto definitivo di pubblicizzare beni e servizi:
 - se l'ente è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.
- C) Confisca: la confisca materiale del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.
- D) Pubblicazione della sentenza: è una sanzione eventuale che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'entità della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

La società è ritenuta responsabile dei reati sopra individuati anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, come previsto dall'art 26 del Decreto.

In ogni caso, la Società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3 Condizione esimente

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di Organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità, anche solo "Modello") idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto.

In particolare l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o "OdV");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti 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 a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

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

1.4 Profili giurisprudenziali

L'adozione del modello organizzativo, come emerge dal tenore della norma, non costituisce un obbligo, così come ribadito dalla Corte di Cassazione, secondo cui «non si prevede alcuna forma di imposizione coattiva dei modelli organizzativi, la cui adozione invece è sempre spontanea» (Cass. Pen. sez. VI, 2 ottobre 2006,). Non di meno una pronuncia in sede civile del Tribunale di Milano, appare avere riconosciuto la sostanziale necessità per l'organo amministrativo dell'adozione di un modello organizzativo, pena l'attribuzione allo stesso, nel caso di specie ricondotta all'amministratore delegato, della responsabilità derivante dall'omessa adozione di un modello in relazione alla commissione di reati-presupposto e conseguentemente la sua sottoposizione al consequenziale risarcimento del danno arrecato all'ente (Trib. Milano, 13 febbraio 2008, n. 1774).

D'altro canto la giurisprudenza ha altresì rilevato come la semplice predisposizione e adozione (formale) di modelli organizzativi, seppur pienamente idonei, non ha tuttavia rilevanza laddove i modelli non vengano poi successivamente attuati (Gip Trib. Bari 18 aprile 2005,) e costantemente monitorati, dovendosi

avere riguardo anche agli aspetti dinamici del modello, che passano attraverso sistematiche procedure di ricerca e identificazione dei rischi e controlli periodici sulle attività aziendali sensibili (Gip Trib. Milano 20 settembre 2004). Sono stati quindi individuati nella efficacia, specificità e dinamicità i caratteri strutturali dei modelli organizzativi cui si voglia attribuire una concreta idoneità ad assolvere alle funzioni cui sono destinati (Trib. Milano 28 ottobre 2004). Si è ritenuta pertanto esclusa, ai fini del perseguimento dell'obiettivo dell'esonero dalla responsabilità dell'Ente a cui lo stesso è diretto, una valenza esclusivamente giuridico-formale del modello conseguente alla mera adozione dello stesso.

In merito ai requisiti necessari del modello di organizzazione dell'impresa, quale strumento di prevenzione dei reati rilevanti, e alla idoneità dello stesso ai fini della esenzione della responsabilità dell'ente in caso di commissione degli stessi, appare allo stato significativa la decisione del G.I.P. Tribunale di Milano Dott. E. Manzi (17 Novembre 2009) segnatamente in merito all'interpretazione dei citati artt. 6 e 7 del D.Lgs. n.231 del 2001, i quali regolano la responsabilità amministrativa delle società in conseguenza di specifici reati, commessi nel loro interesse o vantaggio da loro organi o persone da essi dipendenti.

In primo luogo evidenzia la sentenza avanti citata come l'analisi della storia dell'ente e della realtà aziendale è imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore facilità, possono essere commessi nell'ambito dell'impresa e le loro modalità di commissione: *"il modello deve dunque necessariamente tenere conto della storia della società alla quale si riferisce in quanto l'analisi della stessa è indispensabile per la individuazione dei c.d. fattori di rischio."*

Tale analisi consente infatti di individuare – sulla base di dati storici - in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano i momenti della vita dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e procedurizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati.

In secondo luogo la sentenza avanti citata precisa che: *"Il modello di organizzazione dell'impresa, adottato al fine di esimere una società dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati rilevanti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte di persone, che rivestono funzioni di sua rappresentanza, amministrazione o direzione ovvero da parte di persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza, deve essere attuato prima della commissione dei reati ed essere giudicato efficace dal Giudice competente a decidere sulla responsabilità penale di chi ha commesso i reati sopra indicati e sulla responsabilità amministrativa della società"*.

In terzo luogo la stessa evidenzia che: *"La valutazione di efficacia del modello di organizzazione dell'impresa societaria deve essere compiuta dal Giudice con riferimento al tempo della sua adozione ed attuazione"*.

In tal senso converge la recente sentenza della Corte di Appello Milanese (Corte di Appello Milano sez. II in data 18.6.2012 dep. 18.6.2013) chiamata a pronunciarsi sull'impugnazione proposta dal PM avverso la pronuncia in data 17 Novembre 2009 del GIP del Tribunale di Milano che così ha precisato:

- Non è configurabile la responsabilità amministrativa di una società per azioni in conseguenza della commissione da parte dei vertici aziendali di uno o più dei reati indicati come rilevanti dal D.Lgs. n. 231/ 2001, se anteriormente alla commissione dei reati la società ha adottato un modello organizzativo efficace per la prevenzione dei medesimi reati e questi siano stati commessi con elusione fraudolenta del modello di organizzazione.
- La condotta elusiva del modello organizzativo è da considerarsi fraudolenta ove sia stata diretta ad ingannare, al fine di realizzare il reato, gli altri soggetti deputati alla prevenzione degli illeciti presupposto in base ai dettami del *"compliance program"* adottato dall'ente.
- Deve considerarsi idoneo il modello organizzativo adottato subito dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 231/2001 elaborato secondo le linee guida di Confindustria, successivamente approvate dal Ministero della Giustizia.
- La valutazione di idoneità del modello di organizzazione societaria, adottato in applicazione degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, non deve e non può essere rapportata semplicemente al fatto che se esso fosse stato osservato, il reato non avrebbe trovato verifica. Indubbiamente il fatto che venga commesso un reato rilevante nonostante la esistenza di una specifica misura di prevenzione, può avere un alto valore semantico rispetto alla efficacia del modello. Peraltro, il disposto di cui all'art. 6, lett. c), D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede la violazione del modello organizzativo, ma

dispone che, se l'elusione sia stata fraudolenta, la prevenzione del reato con esso attuata dovrà essere considerata efficace e la società non dovrà rispondere amministrativamente del reato. In presenza della commissione di un reato rilevante, pertanto, non può automaticamente essere giudicato inefficace il modello di organizzazione della società, dovendosi, al contrario, necessariamente verificare la causa dell'elusione che ha agevolato la consumazione dei reati.

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In forza di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004 e nel marzo 2008 e, da ultimo, nel luglio 2014.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

Dette Linee Guida, suggeriscono tra l'altro:

- a) L'individuazione delle aree di rischio onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto.
- b) La predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo sono così individuate:
 - Codice Etico;
 - Sistema organizzativo;
 - Procedure manuali ed informatiche;
 - Poteri autorizzativi di firma;
 - Sistemi di controllo di gestione;
 - Comunicazione al personale e sua formazione.
- c) Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli.
- d) Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TOSCANA ONDULATI

3.1 La mission di TOSCANA ONDULATI s.p.a.

TOSCANA ONDULATI S.p.a. ha per oggetto la fabbricazione, il trasporto, la vendita per conto proprio o di terzi in Italia e all'estero di prodotti e sistemi per l'imballaggio in cartone liscio e ondulato, in plastica e in ogni altro tipo di materiale, nonché ogni altra attività simile o connessa.

La società è sottoposta ad attività di direzione e coordinamento da parte di DS Smith Italy BV, che detiene la totalità delle quote azionarie.

DS Smith Packaging Italia è uno dei principali produttori nel settore degli imballaggi in cartone ondulato, con una quota di mercato del 15% circa, 1500 addetti circa e 15 unità produttive (che si aggiungono alle 3 di Toscana Ondulati spa, v.si figura 2).

La produzione copre tutti i settori degli imballaggi in cartone ondulato, dalle scatole per pizza ai vassoi per ortofrutta, dagli imballaggi in cartone pesante - "heavy duty" - alle scatole con stampa ad alta qualità.

DS SMITH è l'unica azienda operante in Italia del settore a disporre del ciclo completo Cartiera-Ondulatore-Scatolificio-Recupero macero.

La struttura della TOSCANA ONDULATI S.p.a. Italia, studiata per offrire alta qualità di servizio globale e forte presenza locale, è in grado di soddisfare sia le piccole che le grandi tirature, sia il grande cliente multinazionale che la piccola industria locale.

La disponibilità della materia prima in tutte le tipologie necessarie, unita alla grande capacità produttiva ed alla flessibilità di programmazione locale, consentono all'azienda di proporsi come partner completo alla propria clientela.



Figura 1 – Dislocazione geografica dei siti DS Smith in Italia (Toscana Ondulati spa: siti 17-18-19)

Toscana Ondulati spa ha sede legale a Capannori (LU) in via del Fanuccio, 126 (frazione Marlia) codice fiscale, n. iscr. Registro Imprese e Partita IVA 00250350469, indirizzo PEC: toscanaondulati@postecert.it.

Gli insediamenti produttivi sono i seguenti:

- Marlia: via del Fanuccio, 126 – 55012 Capannori (LU)

- Perignano: via Sicilia, 111 – 56035 Casciana Terme Lari (PI)
- Colle di Compito: via di Tiglio, 680/682 - Fraz. Colle di Compito – 55012 Capannori (LU)



3.2 Principi di adozione del Modello

Attraverso l'adozione del Modello TOSCANA ONDULATI S.p.a. ha inteso:

- a) Adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà.
- b) Verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.
- c) Informare tutto il Personale della portata normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere su TOSCANA ONDULATI S.p.a. nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto.
- d) Rendere noto a tutto il Personale che si condanna ogni condotta contraria a disposizioni di Legge, a Regolamenti a Norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui TOSCANA ONDULATI s.p.a. si ispira.
- e) Informare tutto il Personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari.
- f) Informare i propri consulenti, fornitori o collaboratori e partner commerciali che si condanna ogni condotta contraria a disposizioni di Legge, a Regolamenti a Norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione della propria attività a cui TOSCANA ONDULATI s.p.a. si ispira.
- g) Informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle gravose sanzioni amministrative applicabili a TOSCANA ONDULATI s.p.a. nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto.
- h) Compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

3.3 Destinatari del Modello

Ai sensi del Decreto, TOSCANA ONDULATI S.p.a. può essere ritenuta responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello Stato dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione, nonché da tutti i lavoratori sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti.

TOSCANA ONDULATI S.p.a. richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali il rispetto delle norme di Legge e dei regolamenti, dei principi etici e sociali attraverso la documentata presa visione del proprio codice etico e tramite la previsione di apposite clausole contrattuali.

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori o Consulenti esterni, fornitori e partner, che sia in contrasto con i principi del Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs. n. 231, determina l'applicazione di una sanzione a carico del responsabile di carattere pecuniario, per i casi di violazioni di minor rilievo, la risoluzione del rapporto contrattuale, incarico o accordo, in caso di violazioni di maggior gravità.

3.4 Adeguamento alle previsioni del Decreto

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di TOSCANA ONDULATI spa allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull'importanza del progetto.

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di governance, della mutata struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 3.2, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dall'esperienza maturata nell'adozione e attuazione del Modello della TOSCANA ONDULATI S.p.a., nonché dalla giurisprudenza, dai pronunciamenti anche provvisori delle Autorità Giudiziarie, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria e dalla prassi delle società italiane in ordine ai modelli.

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della mappa delle attività a rischio ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti (v.si paragrafo 4.4), secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto e ciò anche alla luce dei contenuti del Modello Organizzativo della società controllante.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno, alla adozione di un Codice Etico e di specifici protocolli di prevenzione generici (adottati per tutte le aree a rischio) e specifici (adottati per le aree a rischio nell'ambito delle singole sezioni di cui alle parte speciali), finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie, secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'Organismo di Vigilanza (così come riportato nel successivo capitolo 9), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; si è altresì delineato un apparato sanzionatorio (riportato nel successivo capitolo 11) avverso a tutte le violazioni al Modello, nonché le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo capitolo 8) e di aggiornamento del Modello stesso (riportato nel successivo capitolo 15).

3.5 I lavori preparatori alla stesura del modello

Raccolta ed analisi della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Direzioni/ Funzioni rispettivamente competenti (procedure, organigramma, insieme delle deleghe e delle procedure ecc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per TOSCANA ONDULATI S.p.a.

Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno

L'analisi è partita con l'inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali (c.d. risk mapping) e pertanto sulla base dell'analisi della documentazione raccolta si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Direzioni e Funzioni di TOSCANA ONDULATI S.p.a.

In particolare, sono state identificate le aree ritenute a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, intendendosi per tali, rispettivamente le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

Tale attività è stata effettuata intervistando i responsabili delle Direzioni e delle Funzioni di TOSCANA ONDULATI S.p.a. resi preventivamente edotti dei contenuti e della portata del Decreto attraverso la illustrazione del contenuto e delle previsioni del decreto, delle più rilevanti pronunce giurisprudenziali intervenute a seguito della sua adozione, dell'elenco descrittivo dei reati attualmente introdotti dal decreto; delle relative sanzioni applicabili. Alle funzioni coinvolte sono infine state illustrate le ragioni giustificanti la adozione del modello, la sua struttura e le modalità con le quali la sua realizzazione è stata prevista.

All'esito della predetta attività si è dato seguito alla fase di Risk Assessment mediante il ricorso a tecniche specifiche di identificazione e valutazione dei rischi, che è stata attuata mediante l'espletamento delle seguenti attività principali:

- identificazione in collaborazione con il *management* dei processi e delle attività aziendali maggiormente esposte al rischio di irregolarità ("attività sensibili");
- valutazione del rischio legato a ciascuna attività sensibile identificata ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- identificazione dei presidi di controllo esistenti ed attuati relativi a ciascuna attività sensibile identificata.

Si è poi proceduto alla determinazione del grado di rischiosità delle attività/processi sensibili, in termini di probabilità di accadimento e impatto, a livello potenziale e residuo.

Nel corso della fase di Risk Assessment, si è provveduto a:

- ✓ associare ad ogni processo le relative attività sensibili e le categorie di reato potenzialmente applicabili;
- ✓ individuare il livello di rischio potenziale associato all'attività sensibile indipendentemente dalla applicazione del sistema di controlli interni esistenti
- ✓ considerare gli effetti mitiganti sul rischio potenziale prodotto dalla applicazione del sistema di controlli interni esistenti;
- ✓ determinare il conseguente rischio residuo associato a ciascuna attività sensibile, tenuto conto dell'effetto mitigante del sistema di controlli interni in essere.

La documentazione illustrativa a tal fine utilizzata è stata posta a disposizione della direzione aziendale e dell'Organismo di Vigilanza, e da quest'ultimo verrà custodita.

Sviluppo del Modello

FORMALIZZAZIONE DEL CODICE ETICO: TOSCANA ONDULATI S.p.a. si è dotata del Codice Etico che recepisce e formalizza i principi che nella prassi la Società ha già fatto propri anteriormente all'emanazione del Decreto e che sono alla base della attività imprenditoriale della stessa.

REVISIONE DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE: è stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure verificando eventuali necessità di adeguamento.

IDENTIFICAZIONE DELLE PROCEDURE: sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono state, altresì, identificate le procedure con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate. Le procedure definite intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui TOSCANA ONDULATI S.p.a. dovrà adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure affermano la necessità della:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

ISTITUZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO: il Decreto all'art. 6, 2 comma, lettera c) prevede espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Per i dettagli in merito si rimanda all'apposito capitolo del presente documento.

ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: l'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo. Per dettagli in merito si rimanda all'apposito capitolo del presente documento.

3.6 Adozione e diffusione del Modello

L'adozione del Modello nell'ambito dell'Azienda è attuata secondo i seguenti criteri:

- **predisposizione** e aggiornamento del Modello: tali funzioni sono svolte ad opera dell'Azienda, dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza, che potrà comunque avvalersi di professionisti esterni;
- **approvazione del Modello**: il presente Modello, costituito da Codice Etico, dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, viene approvato dall'Organo Amministrativo a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione.
- **applicazione e verifica del Modello**: è rimessa alla Società la responsabilità in tema di applicazione del Modello adottato; al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà all'Organo Amministrativo di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale. Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello Organizzativo adottato;
- **coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello**: è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea e il controllo del Modello nell'ambito dell'azienda.

Il presente Modello organizzativo sarà diffuso all'interno e all'esterno dell'Azienda secondo le seguenti modalità:

- diffusione interna: messa a disposizione attraverso la rete intranet aziendale dell'intero documento (parte generale e parti speciali), consegna a tutti coloro che ne facciano richiesta di una copia cartacea;
- diffusione esterna: pubblicazione sul sito internet dell'azienda della parte generale del modello organizzativo.

3.7 Profili di rischio di TOSCANA ONDULATI SPA

Come innanzi posto in rilievo, la "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dalla individuazione delle attività poste in essere da TOSCANA ONDULATI S.p.a. e dalla conseguente identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione della specifica operatività di TOSCANA ONDULATI S.p.a., e a seguito della analisi delle attività svolte e dell'organizzazione aziendale, sono state individuate dodici aree di rischio riconducibili ai reati attualmente previsti dal D.Lgs. 231/01:

- 1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (art 24 e art. 25 D.Lgs. 231/01), quali corruzione (artt. 318, 319, 319 bis, 319 ter commi 1 e 2, 320, 321, 322, 322 bic C.P.) e concussione (art. 317 C.P.).
- 2. Reati informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24 bis D.Lgs. 231/01 – artt. 491 bis, 615 ter, 615 quater, 615 quinquies, 617 quater, 617 quinquies, 635 bis, 635 ter, 635 quater, 635 quinquies, 640 quinquies C.P.).
- 3. Delitti di criminalità organizzata** (art. 24 ter D.Lgs. 231/01 – artt 416 commi 6, 600, 601 e 602, 416 bis, 416 ter, 630, 407 comma 2 a)5) C.P., art. 74 DPR 309/90).
- 4. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25 bis D.Lgs. 231/01 – artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464 commi 1 e 2, 473, 474, 513 C.P.).
- 5. Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25 bis-1 D.Lgs. 231/01 – artt. 513bis, 514, 515, 516, 517, 517 ter, 517 quater C.P.).
- 6. Reati societari** (art. 25 ter D.Lgs. 231/01 – artt. 2621, 2621 bis, 2622, 2625 co.2, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629 bis, 2632, 2633, 2635, 2636, 2637, 2638 commi 1 e 2 C.C.).
- 7. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (artt. 589 e 590 comma 3 C.P., previsti dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01, introdotto dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007).
- 8. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (art. 25 octies D.Lgs. 231/01 - artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter-1 introdotti dall'art.63 co. 3 D.Lgs. 231/2007 (art. 648 ter-1 modificato dalla Legge n. 186/2014).
- 9. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25 novies D.Lgs. 231 – artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della Legge n. 633/1941).
- 10. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria** (art. 25 decies del D.Lgs. 231/01 – art. 377 bis C.P.)
- 11. Reati ambientali** (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01, come introdotto dal D.Lgs. 121/11, per violazione artt. 137 - scarico reflui idrici, 256-258-259-260 – gestione rifiuti, 257 – inquinamento del suolo, 279 – emissioni in atmosfera del D.Lgs. 152/2006; art. 3 della Legge n. 549/1993 – cessazione impiego sostanze lesive, artt. 8 comma 1-2 e 9 comma 1-2 del D.Lgs. 202/2007 – inquinamento doloso e colposo; artt. 452 quater – disastro ambientale, 452 quinquies – delitti colposi contro l'ambiente, 452 octies – circostanze aggravanti, 452 sexies – traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività introdotti dall'art. 1 della Legge n. 68/2015).
- 12. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art 2 comma 1 del D.lgs 109/2012 con riferimento al reato di cui all'art 22 comma 12 bis D.Lgs 286/1998).
- 13. Razzismo e Xenofobia** (art 25 terdecies del decreto introdotto dall'art 5, comma 2 , Legge n. 167/2017 in attuazione della decisione Quadro 2008/913/GAI).
- 14. Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto, introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 che ha convertito, con emendamenti, il D.L. 26 ottobre 2019 n. 124).

4. CODICE ETICO DI TOSCANA ONDULATI S.P.A.

Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui l'azienda si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque ogni qualvolta sia chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che ad essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti ed i doveri propri, ma anche quelli degli altri. In altre parole si deve essere consapevoli che il benessere ed il rispetto di tutti devono essere sempre ed esplicitamente presi in considerazione in ogni fase dell'agire quotidiano.

4.1 Premessa

La società intende riportarsi integralmente al Codice Etico adottato e predisposto da DS Smith, il cui testo pertanto si riporta più avanti (punto 4.3).

La Società TOSCANA ONDULATI S.p.a. nell'ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari assume, come principi ispiratori, il rispetto della Legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza e nel rispetto della dignità della persona.

TOSCANA ONDULATI S.p.a. inoltre, si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e di promuovere, in un'ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse.

Gli obiettivi di crescita della produzione e della quota di mercato, nonché di rafforzamento della capacità di creare valore sono perseguiti assicurando alle strutture ed ai processi standard adeguati di sicurezza decisionale ed operativa, propedeutici allo sviluppo di nuovi business, all'efficienza dei meccanismi di selezione e gestione degli affari, alla qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi.

I valori etici di TOSCANA ONDULATI S.p.a. sono chiaramente definiti e costituiscono l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori del Gruppo nella conduzione delle attività e degli affari aziendali.

I principi etici enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

4.2 Scopo e applicazione

Il Codice Etico indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono tutti gli amministratori, i sindaci ed i soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società (di seguito, per brevità, rispettivamente indicati quali 'Amministratori', 'Sindaci' e 'Revisori'), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito, per brevità, congiuntamente indicati quali 'Personale'), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per TOSCANA ONDULATI S.p.a. (es. agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali 'Terzi Destinatari').

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e del Codice Etico che ne è parte. Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli stakeholders, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato con riguardo alle attività svolte.

4.3 Le previsioni del codice etico

1. Impegno, Principi e Valori di DS Smith

1.1 DS Smith Plc ("DS Smith"), insieme alle proprie consociate (collettivamente denominati il "Gruppo"), è seriamente impegnata nel rispetto dei più rigorosi standard etici in tutte le relazioni interpersonali, siano esse con i clienti, con i dipendenti, con gli azionisti, i fornitori e le altre parti interessate. La reputazione del nostro Gruppo si basa sul soddisfacimento di tali standard.

1.2 DS Smith costruirà i rapporti lavorativi sulla base dei propri valori fondamentali, ossia Premura, Confronto, Affidabilità, Dinamismo e Tenacia, operando sempre in maniera responsabile e nel rispetto dell'ambiente. A tale scopo è indispensabile garantire prestazioni finanziarie significative, unite ad una gestione delle problematiche ambientali e ad un continuo impegno sociale.

1.3 Il presente Codice Etico definisce in dettaglio gli impegni assunti da DS Smith e il comportamento che tutti devono tenere. È indispensabile che tutti i dipendenti conoscano e rispettino il Codice Etico. DS Smith lavorerà in collaborazione con i suoi partner aziendali per promuovere la conformità al codice.

1.4 DS Smith si pone l'obiettivo minimo di operare nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. DS Smith adotterà standard coerenti con il presente Codice Etico laddove la legislazione o i regolamenti vigenti non coprano quanto definito nel codice stesso.

2. Salute e Sicurezza

2.1 Salute e Sicurezza sono una priorità assoluta per DS Smith, che opera per assicurare il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro in tal senso. DS Smith si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro a tutti i dipendenti e la sicurezza di chiunque sia coinvolto nelle operazioni aziendali. È responsabilità dell'intero personale accertarsi del rispetto delle procedure per la Salute e la Sicurezza del Gruppo per quanto riguarda se stessi, i colleghi, gli appaltatori e i visitatori.

2.2 Ogni singola unità di DS Smith, come requisito minimo, dovrà rispettare in modo scrupoloso tutte le leggi vigenti sia a livello nazionale sia previste dagli accordi collettivi. Tuttavia, laddove tali leggi e accordi non coprano gli standard aziendali definiti dal Direttore Salute e Sicurezza del Gruppo, sia nel presente che nel futuro, DS Smith si impegnerà per raggiungere e mantenere tali standard.

2.3 DS Smith cerca sempre di coinvolgere i dipendenti nella procedura di Salute e Sicurezza e guarda con favore alle iniziative presentate dalle assemblee dei dipendenti per accelerare il raggiungimento degli elevati standard rappresentati dal presente Codice Etico.

2.4 DS Smith lavora costantemente al fine di ridurre il numero di infortuni in tutta l'azienda e punta a raggiungere l'obiettivo di zero incidenti. A tal fine, i risultati delle indagini relative all'effettivo livello di Salute e Sicurezza verranno condivisi con tutta l'organizzazione per implementare i passi necessari a raggiungere l'obiettivo prefissato.

2.5 Nessuno verrà mai costretto a lavorare in condizioni non sicure o nocive per la salute. Tutti i manager, i responsabili e i dipendenti di DS Smith sono tenuti a impegnarsi al massimo per garantire condizioni di lavoro sicure e non nocive per la salute in tutto il Gruppo. Ove sorgano dubbi in merito a condizioni di lavoro non sicure o nocive per la salute, una persona qualificata verrà incaricata di svolgere un'analisi dei rischi e, se necessario, verranno implementati controlli adeguati per ridurre al minimo la possibilità di situazioni di pericolo.

2.6 Per garantire condizioni di lavoro sicure a tutti i lavoratori, ai clienti e ai visitatori, è importante verificare l'idoneità dei dipendenti allo svolgimento corretto ed efficiente delle proprie mansioni, applicando nei luoghi di lavoro il divieto assoluto di consumo di alcool e droghe e/o abuso di medicinali. Tutti i dipendenti sono tenuti a presentarsi sul posto di lavoro in condizioni idonee allo svolgimento delle proprie mansioni.

3. Pratiche aziendali

3.1 DS Smith gestisce tutti i suoi partner d'affari con correttezza e imparzialità. Tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro funzione aziendale, qualifica o titolo, sono tenuti a osservare i seguenti standard di etica professionale e personale durante lo svolgimento delle proprie mansioni.

3.2 I dipendenti DS Smith si devono comportare con onestà e integrità in qualunque interazione con altri dipendenti, direttori e responsabili, clienti, fornitori, altri partner aziendali, comunità ed entità governative.

3.3 I dipendenti DS Smith sono tenuti al rispetto delle leggi vigenti in tutti i Paesi nei quali il Gruppo opera e alla salvaguardia delle risorse naturali di cui è responsabile.

3.4 Né DS Smith né alcuno dei suoi dipendenti effettuerà o riceverà pagamenti illeciti o inappropriati o tangenti. Tutti si dovranno astenere dal prendere parte a pratiche aziendali corrotte di qualunque natura. Né DS Smith né alcuno dei suoi dipendenti effettuerà o riceverà pagamenti, doni o compensi di altro tipo che possano intaccare l'obiettività delle decisioni aziendali.

3.5 Come azienda multinazionale, DS Smith è soggetta a leggi e normative pensate per promuovere una

concorrenza leale e un comportamento etico. In generale la legislazione antitrust e contro la concorrenza sleale proibisce tutte le attività che ostacolano il libero scambio o limitano la concorrenza. DS Smith è seriamente impegnata a osservare un comportamento sempre corretto nello svolgimento delle attività aziendali, nel pieno rispetto della legislazione vigente.

3.6 I dipendenti DS Smith sono tenuti a evitare situazioni di conflitto fra i propri interessi personali, familiari o finanziari e quelli di DS Smith. Laddove sorgano situazioni di tal genere, il dipendente deve immediatamente segnalare il conflitto di interessi e richiedere l'autorizzazione del proprio responsabile prima di procedere. I responsabili incerti sull'opportunità di approvare o meno alcune situazioni di conflitto, sono a loro volta tenuti a contattare il Consiglio Generale del Gruppo e la Segreteria Generale al seguente indirizzo e-mail: AskCoSec@dssmith.com.

3.7 DS Smith non effettua donazioni di natura politica e non prende parte ad attività di natura politica. DS Smith si riserva tuttavia il diritto di rivolgersi alle autorità governative per la difesa dei legittimi interessi del Gruppo.

4. Rispetto dei diritti umani

4.1 DS Smith rispetta i diritti umani fondamentali e i principi definiti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

4.2 DS Smith sostiene e promuove la difesa dei diritti umani nella propria sfera d'azione. In particolare lotta contro il lavoro coatto e quello minorile. Per lavoro minorile si intende quello svolto da individui di età inferiore a quella ammessa dalle leggi locali vigenti rispetto a uno specifico tipo di attività.

4.3 Può essere necessario che DS Smith richieda la visione del documento d'identità dei dipendenti allo scopo di verificare che abbiano il diritto di lavoro nel Paese di interesse. Sempre nel rispetto delle leggi locali, DS Smith restituirà tutta la documentazione una volta effettuate le copie pertinenti al caso.

4.4 Per DS Smith la protezione dei diritti umani rappresenta un criterio di selezione e di gestione dei rapporti con fornitori e subappaltatori.

5. Ambiente

5.1 DS Smith si impegna a lavorare in modo responsabile e nel pieno rispetto dell'ambiente.

5.2 DS Smith riconosce la propria responsabilità in merito alle problematiche ambientali e cerca sempre nuovi modi per utilizzare in modo ecosostenibile l'energia e le risorse naturali. Si impegna inoltre a ridurre il proprio impatto ecologico, l'utilizzo di acqua corrente e la produzione di rifiuti, in particolare di quelli non riciclabili.

5.3 DS Smith incoraggia la presentazione di idee tramite le assemblee dei dipendenti per la valutazione di miglioramenti in campo ambientale.

6. Relazioni con i dipendenti

6.1 DS Smith è un datore di lavoro che rispetta e sostiene la normativa sulle pari opportunità. DS Smith è seriamente impegnata nel rispetto delle pari opportunità e applica politiche concepite in questo senso.

6.2 DS Smith incoraggia una cultura non discriminatoria e basata sui valori del Gruppo, con una particolare attenzione alle potenzialità interne della forza lavoro.

6.3 È prassi corrente di DS Smith gestire tutti i dipendenti attuali e potenziali in modo corretto e senza alcun pregiudizio. DS Smith si impegna a eliminare qualunque tipo di comportamento non corretto o discriminatorio qualora dovesse manifestarsi.

6.4 Ai dipendenti verrà offerta l'opportunità di crescere all'interno di DS Smith indipendentemente da genere, stato coniugale o di famiglia, origini etniche o nazionalità, orientamento sessuale, religione o convinzioni, affiliazione politica, età (nel rispetto dell'età contrattualmente prevista per la pensione) o inabilità fisica.

6.5 DS Smith si impegna a offrire salari e benefit equi e corrispondenti agli standard di riferimento, ovunque si trovi ad operare.

6.6 Nell'ambiente lavorativo, DS Smith si atterrà a comportamenti basati sul profondo rispetto reciproco nelle relazioni con i dipendenti e i loro rappresentanti, compresi i rappresentanti sindacali interni regolarmente eletti. DS Smith riconosce e rispetta i diritti dei dipendenti tutelati dalle leggi locali e internazionali,

compreso, ove applicabile, il diritto alla rappresentanza sindacale e alla contrattazione collettiva. I dipendenti non subiranno ritorsioni a causa di eventuali coinvolgimenti in attività sindacali legittime.

7. Crescita personale

7.1 DS Smith punta a sviluppare appieno il potenziale dei propri dipendenti promuovendo l'allineamento dei talenti individuali con la strategia del Gruppo grazie alla comunicazione, al coinvolgimento e a una gestione efficace.

7.2 Ove necessario, DS Smith offrirà corsi di formazione specifici ai propri dipendenti.

7.3 DS Smith incoraggia i propri dipendenti a cogliere qualsiasi opportunità di formazione linguistica che possa presentarsi. Ove possibile supporta attività di formazione e sviluppo per tutte le persone che ci lavorano.

8. Trasparenza professionale

8.1 DS Smith si impegna a condurre tutti gli affari in modo aperto e trasparente, entro i limiti imposti da esigenze di riservatezza commerciale.

8.2 DS Smith adotta le best practices riconosciute relativamente alla governance aziendale.

8.3 DS Smith rispetterà la riservatezza dei dati individuali, di dipendenti o di terze parti, che si troverà a possedere o gestire nell'ambito della gestione dati.

8.4 Nessun dipendente DS Smith, in mancanza di autorizzazione, potrà modificare, diffondere o utilizzare informazioni riservate di natura personale o professionale, né accedere ad esse, per scopi diversi da quelli consentiti dalla legge.

9. Relazioni con le comunità

9.1 DS Smith si impegna a sviluppare e mantenere buone relazioni nelle comunità locali in cui opera.

9.2 DS Smith desidera apportare un contributo positivo alle comunità e avere la reputazione di buon datore di lavoro e di buon vicino.

9.3 DS Smith ha costituito una Fondazione a scopo benefico volta a offrire supporto alle associazioni benefiche che operano per le comunità locali e che sono allineate alle attività e ai valori aziendali.

10. Applicabilità

10.1. Il presente Codice Etico si applica a tutti i dipendenti e a tutte le operazioni del Gruppo DS Smith. DS Smith esige il rispetto dei medesimi standard di comportamento da parte di tutti coloro che operano per suo conto, come ad esempio i fornitori e i partner.

10.2 Tutti i dipendenti DS Smith che lavorano presso un'azienda partner devono rispettare il presente Codice Etico. I rappresentanti DS Smith nel Consiglio di Amministrazione di un'azienda partner o i manager DS Smith che lavorano presso un'azienda partner sono tenuti a portare all'attenzione del Consiglio Generale del Gruppo e della Segreteria Generale del Gruppo (indirizzo e-mail: AskCoSec@dssmith.com) tutte le attività non in linea con il presente Codice Etico.

10.3 Il Codice Etico non è onnicomprensivo e i dipendenti DS Smith che nutrano dubbi in merito a determinate scelte professionali, sono tenuti a richiedere l'opinione del proprio responsabile prima di agire. L'applicazione pratica del presente Codice Etico sarà sottoposta a regolare monitoraggio ed attività di comunicazioni.

10.4 Le eventuali domande relative alla messa in pratica del presente Codice Etico devono essere rivolte al Consiglio Generale del Gruppo e alla Segreteria Generale del Gruppo (indirizzo e-mail: AskCoSec@dssmith.com).

11. Conformità

11.1 Chiunque venga a conoscenza di attività non in linea con lo spirito o il contenuto del presente Codice Etico è tenuto a segnalarle immediatamente al proprio responsabile. Se il responsabile diretto è coinvolto nella situazione o presenta altre condizioni di conflitto, la segnalazione deve essere effettuata al responsabile di livello immediatamente superiore.

11.2 Tutti i responsabili DS Smith dovranno sottoporre tali segnalazioni a indagini, nel rispetto della legi-

slazione e dei regolamenti locali. In particolare devono segnalare eventuali problematiche relative al Codice Etico al Direttore Risorse Umane della propria Regione o al Direttore Risorse Umane della propria Divisione di Business. Ove necessario, il Direttore Risorse Umane della Regione segnalerà tali problematiche al Consiglio Generale del Gruppo e alla Segreteria Generale, indirizzo e-mail: AskCoSec@dssmith.com, che interverranno in modo opportuno.

11.3 Il Direttore Risorse Umane del Gruppo fornirà un report contenente la descrizione dettagliata delle problematiche relative al Codice Etico, nel rispetto di tutte le leggi e i regolamenti vigenti in merito alla protezione della riservatezza dei dati, al Comitato Esecutivo del Consiglio Aziendale Europeo. Questo verrà fatto prima di ogni incontro del Comitato Aziendale Europeo in modo da permetterne la discussione durante la riunione. Il Direttore Risorse Umane del Gruppo informerà, nel più breve tempo possibile, il Presidente del Comitato Aziendale Europeo e il suo vice di qualunque problematica sorta in merito al Codice Etico.

11.4 Il Direttore Risorse Umane della Regione, il Direttore Risorse Umane di Divisione, il Consiglio Generale del Gruppo e la Segreteria Generale inseriranno nel report le informazioni ricevute in merito alle problematiche sorte relativamente al Codice Etico.

4.4 Vigilanza e monitoraggio dell'attuazione del Codice Etico.

TOSCANA ONDULATI S.p.a. si impegna a far rispettare le norme etiche dalla stessa adottate attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza ("OdV") al quale demandare i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico.

Tale Organismo si occuperà in particolare di:

- Monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- Segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- Esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale integrazione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi d'informazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di Legge o regolamenti, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne. Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate sia a mezzo mail e sia per iscritto. In ogni caso, l'OdV si adopera affinché la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di Legge che impongano diversamente).

E' compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare, ai soggetti aziendali deputati all'irrogazione delle sanzioni, le violazioni commesse dagli Esponenti Aziendali o dai collaboratori esterni della Società ai relativi responsabili, proponendo l'adozione di adeguate misure disciplinari. E' altresì suo compito segnalare all'organo dirigente e al Collegio Sindacale le violazioni commesse dai dirigenti della Società.

TOSCANA ONDULATI S.p.a. provvede a stabilire adeguati canali d'informazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possono svolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del Codice Etico

4.5 Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice Etico è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, anche a:

- a) vigilare sul rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali, sia alle presunte violazioni del Modello o del Codice Etico di cui venga a conoscenza;

c) fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero in merito alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico;

d) seguire e coordinare l'aggiornamento Modello e l'integrazione del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento/o aggiornamento;

e) promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle attività di comunicazione e formazione sul Modello ed, in particolare, sul Codice Etico;

f) segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico, proponendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato quale responsabile, e verificando l'effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate.

Ricevuta la segnalazione della violazione, il Consiglio di Amministrazione (o comunque gli organi aziendali indicati nel Sistema Disciplinare) si pronuncia in merito alla eventuale adozione e/o modifica delle sanzioni proposte dall'OdV, attivando le funzioni aziendali di volta in volta competenti in ordine alla loro effettiva applicazione.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti ed applicabili.

5. MODELLO DI GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO

TOSCANA ONDULATI S.p.a. è una società per azioni, avente la seguente composizione societaria:

DS Smith Italy B.V. = 100% quota azionaria

La società è sottoposta ad attività di direzione e coordinamento da parte di DS Smith Italy B.V.

ATTIVITA'		L'IMPRESA IN CIFRE	
Stato attività	attiva	Capitale sociale	1.032.000,00
Attività esercitata	fabbricazione commercio, anche di esportazione di imballaggi di cartone e di altri materiali ecc., nonché rilasciare fideiussioni a favore di terzi, sia di persone che società, cedere mobili e immobili a meno di operazioni	Addetti al 30/06/2020	230
	...	Soci	1
Codice ATECO	17.21	Amministratori	3
Codice NACE	17.21	Titolari di cariche	3
Attività import export	-	Sindaci, organi di controllo	6
Contratto di rete	-	Unità locali	3
Albi ruoli e licenze	sì	Pratiche inviate negli ultimi 12 mesi	3
Albi e registri ambientali	-	Trasferimenti di sede	0
		Partecipazioni (*)	sì

Il sistema di amministrazione della società è quello c.d. "tradizionale" con:

- un organo di gestione attualmente costituito da un consiglio di amministrazione composto da 3 membri investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società e facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per la attuazione e il conseguimento degli scopi sociali con la sola esclusione di quelli che la legge o lo statuto riservano all'assemblea dei soci;
- un organo di controllo attualmente costituito da un collegio sindacale composto da 5 membri di cui tre membri effettivi e due supplenti;
- da un organo di revisione, che esercita sulla società il controllo contabile di cui all'art. 2409 bis C.C.

La società ha nominato procuratori e direttori tecnici che sovrintendono alle unità produttive di TOSCANA ONDULATI S.p.a., dislocate sul territorio toscano.

Ciascuna delle unità produttive di proprietà di TOSCANA ONDULATI S.p.a. è affidata ad un responsabile con i poteri specificati più avanti.

Sistema organizzativo

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, TOSCANA ONDULATI S.p.a. ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura sia dal punto di vista organizzativo che in merito, specificatamente, alla gestione della sicurezza.

Nell'organigramma in particolare sono specificate:

- Le aree in cui si suddivide l'attività aziendale
- Le linee di dipendenza gerarchica
- I soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Tali documenti, che specificano la struttura organizzativa, sono oggetto di costante aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

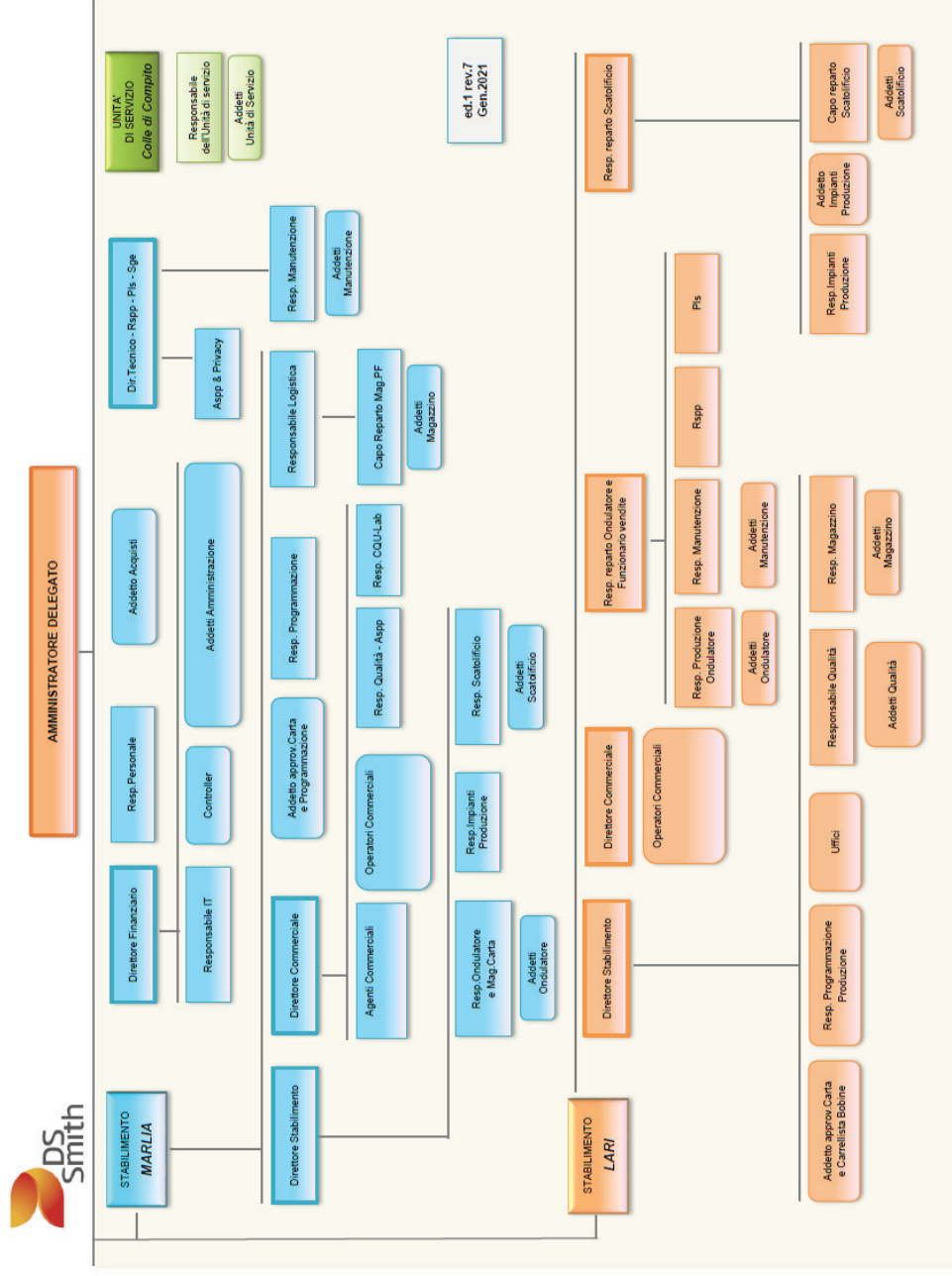


Figura 2 – Organigramma Toscana Ondulati spa

6. SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI

Il Consiglio di Amministrazione di TOSCANA ONDULATI S.p.a. è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV ed il Collegio Sindacale, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

6.1 La delega di responsabilità

Il diritto penale tradizionale si trova in chiaro disagio nella considerazione dei fatti penalmente rilevanti commessi all'interno dell'organizzazione aziendale, sia che essa faccia capo ad un'impresa individuale, sia che essa si riferisca ad un'impresa gestita in forma societaria.

Ci si trova, cioè, a dover conciliare il principio della responsabilità penale personale inderogabile e costituzionalmente garantito (art. 27 Cost.), con quel processo storico di sempre più marcata spersonalizzazione che contrassegna la fase gestionale della maggior parte delle imprese.

L'attività imprenditoriale ha, infatti, oggi raggiunto livelli di complessità tali per cui è impensabile che l'imprenditore, titolare di un'impresa, o legale rappresentante di una società, possa provvedere direttamente e personalmente all'adempimento di tutti gli obblighi che allo stesso sono riferiti e ai quali può risultare connessa la responsabilità penale.

Ne consegue che il trasferimento di funzioni e di responsabilità, la c.d. delega, viene a costituire oggi uno strumento necessario, essenziale ed imprescindibile per la vita dell'impresa.

L'istituto della delega consiste, sostanzialmente, nel trasferimento di determinate funzioni, aventi rilievo giuridico, da parte del soggetto che è titolare (il delegante) ad altro soggetto (il delegato). Tale trasferimento comporta la perdita dell'esercizio della funzione delegata da parte del soggetto che delega ed il conseguente acquisto della stessa da parte del soggetto al quale la funzione è trasferita. Esso può però avere una diversa efficacia, a seconda che esso si concretizzi in incarico di determinate funzioni o in incarico di mera esecuzione delle funzioni stesse (delega di funzioni in senso stretto e delega di mera esecuzione). Solo la delega vera e propria implica il passaggio dal delegante al delegato della posizione rilevante per il diritto penale, con il trasferimento dell'esercizio delle funzioni ad essa connesse. Ne deriva che il delegante esce dalla sfera dei soggetti responsabili, mentre fa ingresso nella medesima il soggetto delegato.

L'incarico di mera esecuzione, invece, non genera un simile risultato. Il delegante non trasferisce affatto la sua posizione rilevante per il diritto penale: in altri termini, quest'ultimo, a seguito dell'incarico di esecuzione, non risulta privato della posizione di garante e delle responsabilità ad essa connesse. Ne consegue che il mero esecutore, non entrando in possesso della particolare posizione avente rilievo penalistico, non si grava degli obblighi penalmente tutelati dalla norma che prevede il reato.

6.2 Caratteristiche, requisiti e limiti della delega

In ordine alla validità ed efficacia liberatoria della delega in relazione alla responsabilità penale del delegante è possibile enucleare, direttamente ed indirettamente, una serie di requisiti di forma e di sostanza che è opportuno rispettare:

- a) certezza: il conferimento ed il contenuto della delega debbono formare oggetto di una prova certa e rigorosa (il delegante, per essere esonerato da responsabilità penale, deve dimostrare incontrovertibilmente il rilascio ed il contenuto della delega).
- b) non occasionalità: l'atto deve essere strutturale, nel senso della conformità alle norme statuarie e previa adozione delle idonee procedure da parte degli organi competenti;
- c) specificità: ovvero deve recare l'indicazione, puntuale e determinata, dei poteri delegati e deve essere redatta in modo tale da consentire l'inequivocabile identificazione del suo oggetto e del suo contenuto. Di contro, tutto ciò che non è, o non è chiaramente, delegato continua a rimanere in capo al delegante;
- d) conoscenza: il delegato deve essere a conoscenza della delega (che, pertanto, si configura come atto recettizio) e deve averla accettata espressamente;
- e) competenza: il delegato deve essere persona qualificata e tecnicamente competente, permanendo, viceversa, la responsabilità del delegante per *culpa in eligendo* in caso di scelta di persona tecnicamente non idonea.
- f) controllo: il delegante deve predisporre un sistema di controllo e verifica periodica dell'attività del delegato.
- g) divieto di ingerenza: l'efficacia esonerante della delega perdura fin tanto che il trasferimento di funzioni rimanga effettivo durante il corso del rapporto. La delega di funzioni potrebbe infatti trasformarsi nel tempo, anche solo per *facta concludentia* in incarico di mera esecuzione.
- h) insussistenza di una richiesta di intervento da parte del delegato: il fondamento di questo ulteriore presupposto risiede nella preoccupazione che il delegante, seppur a conoscenza di un eventuale inadempimento o dell'esistenza di problemi relativi al corretto esercizio della funzione da parte del soggetto incaricato possa, tramite la delega, restare esente da ogni responsabilità penale;
- i) attribuzione di una completa autonomia decisionale e di gestione con piena disponibilità economica: si ribadisce l'esigenza che il trasferimento di funzioni sia effettivo. Il fatto che il delegato non goda di simile autonomia implica necessariamente che il delegante in concreto non ha affatto ceduto l'esercizio della funzione. L'abbandono da parte del dante incarico della sua sfera di attribuzioni deve essere totale in modo che all'incaricato vengano affidati tutti i poteri concernenti l'organizzazione dell'impresa e che l'imprenditore non abbia più alcuna ingerenza.

Con riferimento all'ambito della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il legislatore ha chiaramente individuato le modalità di ammissibilità della delega di funzioni, all'interno del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", così come modificato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81".

Infatti all'art. 16 - Delega di funzioni, vengono chiaramente elencati limiti e condizioni di validità della delega:

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4, D.Lgs. 81/08.

3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al periodo precedente non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

E' doveroso, a questo punto, precisare che, non tutti i poteri sono però delegabili, esistono compiti così strutturalmente connessi alla funzione del datore di lavoro da non poter essere delegati. Tali sono, senza dubbio, quelli relativi all'individuazione delle strategie globali in tema di ambiente e sicurezza, nonché gli aspetti relativi alla decisione ultima sulla destinazione delle risorse.

Con riferimento di maggior dettaglio ai profili della sicurezza, il D. Lgs. n. 81/2008 ha stabilito, all'art. 17, che *"Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:*

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;*
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.*

Accanto agli aspetti più strettamente formali per la sua validità, dunque, la delega trova dei limiti di contenuto che ne condizionano l'efficacia.

In via generale, dunque, il titolare delegante è responsabile in tutti i casi in cui i fatti penalmente rilevanti dipendano dalla gestione centrale dell'azienda. Ciò implica, peraltro, che i soggetti interessati dovranno di volta in volta gravarsi dell'onore di dimostrare la specificità della delega rispetto alle mansioni comunque in capo al datore di lavoro.

6.3 La struttura del sistema di deleghe e procure in TOSCANA ONDULATI SPA

Il Consiglio di Amministrazione di TOSCANA ONDULATI S.P.A. è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il conseguimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge, o lo statuto, riservano all'assemblea dei soci.

Sono stati altresì istituiti procuratori speciali della società con la previsione dei poteri conferiti.

Le deleghe e le procure, sono sempre formalizzate attraverso appositi verbali, ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce le seguenti indicazioni:

- 1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- 3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonchè regolarmente monitorato nel suo complesso in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società. Sono, inoltre, attuati singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

7. CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche 'Controllo di Gestione') di TOSCANA ONDULATI spa prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di budget, così come la presenza di flussi formalizzati di reporting su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici, assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.

Fase di programmazione e definizione del budget

Per conseguire gli obiettivi sopra riportati, i processi di definizione strategica dei piani pluriennali e del budget esistenti assicurano:

- la concorrenza di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati su un medesimo processo/attività, volta tra l'altro a garantire una adeguata segregazione delle funzioni;
- l'adozione di modalità corrette ed omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative, così da assicurare la possibilità di confrontare i valori economici delle differenti funzioni aziendali.

Le società del Gruppo DS SMITH sono dotate annualmente di un budget economico e degli investimenti che traccia il sentiero sul quale sviluppare l'attività aziendale ed assegna le necessarie risorse.

Gli interventi di maggior rilievo destinati a igiene, sicurezza ed ambienti di lavoro trovano una propria specifica evidenza nel piano investimenti.

Le attività ripetitive e/o correnti rientrano invece nei normali costi di funzionamento delle diverse unità operative: a solo titolo di esempio si evidenzia all'acquisto delle dotazioni personali per i lavoratori, gli interventi di formazione interna/esterna, il mantenimento del livello manutentivo degli impianti.

Il budget è aggiornato periodicamente durante l'anno, a livello analitico, per verificarne l'adeguatezza all'andamento della gestione.

La responsabilità delle principali voci della previsione annuale è attribuita a singoli responsabili, ciascuno dei quali risponde del raggiungimento degli obiettivi definiti in termini di ricavi, costi, investimenti od altri parametri.

L'andamento economico della gestione è monitorato su base mensile attraverso un articolato sistema di reporting nel quale sono riportate, tra le altre, analisi specifiche delle principali variazioni rispetto al budget.

7.1 Modalità di gestione delle risorse finanziarie in ambito salute e sicurezza sul lavoro e ambiente

Le singole unità produttive di TOSCANA ONDULATI S.P.A. sono dotate annualmente di un budget economico e degli investimenti sul quale sviluppare l'attività aziendale, ed assegnare le necessarie risorse.

Gli interventi di maggior rilievo destinati a igiene, sicurezza sul lavoro ed ambiente trovano una propria specifica evidenza nel piano investimenti.

La responsabilità delle principali voci della previsione annuale è attribuita a singoli responsabili, ciascuno dei quali risponde del raggiungimento degli obiettivi definiti in termini di ricavi, costi, investimenti od altri parametri.

L'andamento economico della gestione è monitorato periodicamente attraverso un articolato sistema di reporting nel quale sono inserite, tra le altre, analisi specifiche delle principali variazioni rispetto al budget.

7.2 Flussi finanziari investimenti nei settori ambientali e salute e sicurezza sul lavoro

La gestione delle risorse finanziarie di TOSCANA ONDULATI S.P.A. relative a ciascun esercizio di competenza si configura sulla base delle necessità di spesa avanzate dal delegato alla sicurezza.

I dati vengono raccolti dal Consiglio di Amministrazione di TOSCANA ONDULATI S.P.A. che provvede alla formazione del budget di previsione.

Approvato il budget il consiglio di amministrazione autorizza ciascun sito produttivo, nella persona del suo delegato alla sicurezza, alla autonoma effettuazione di investimenti entro i limiti delle risorse economiche previste del budget approvato.

7.3 Flussi finanziari investimenti extra-budget nei settori ambientali e salute e sicurezza sul lavoro

In caso di necessità impreviste richiedenti investimenti non in grado di essere coperti dalle risorse economiche previste nel budget approvato, il responsabile alla sicurezza ha facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di TOSCANA ONDULATI spa specifica autorizzazione alla realizzazione dell'intervento ritenuto necessario.

8. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, TOSCANA ONDULATI S.P.A. ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di compliance, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

Tutta l'area contabile (clienti, fornitori, contabilità generale, cespiti, gestione del credito) è gestita tramite una apposita piattaforma informatica.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad un'adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Le procedure sono diffuse e pubblicizzate presso i Servizi/Funzioni interessati attraverso specifica comunicazione e formazione effettuata da un tecnico esperto interno alla Società.

9. POLITICA PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E POLITICA AMBIENTALE

Entrambi i documenti il cui contenuto viene di seguito testualmente riportato sono riferibili all'intero gruppo DS Smith e risultano sottoscritti e diffusi da Miles Roberts, Group Chief Executive.

9.1 Politica per la Salute e Sicurezza su lavoro di TOSCANA ONDULATI SPA

1. Il Consiglio di Amministrazione è impegnato a fornire un ambiente di lavoro sicuro per i nostri dipendenti ed appaltatori. Un ambiente che aiuta a lavorare al meglio e dove al contempo i pericoli sono controllati.

2. Il Gruppo ritiene che la sicurezza e l'ambiente abbiano la stessa importanza di altri obiettivi che vengono considerati primari nell'ambito di una attività e nel caso in cui sorgano evidenti conflitti con altri valori e priorità, supporterà sempre i suoi dipendenti ed appaltatori nel prendere una decisione che sia in favore della salute e della sicurezza sul lavoro. Il Consiglio ha deciso che nessuno nell'ambito di questa organizzazione debba mai essere chiamato a compromettere la sicurezza a beneficio del profitto o per risparmiare costi.

3. Le procedure di lavoro sicuro e la dovuta considerazione dell'ambiente lavorativo rappresentano fattori vitali per l'efficienza globale ed il successo del business. L'importanza della salute e della sicurezza è tale da far sì che i nostri standard osservino in maniera assoluta i provvedimenti, le normative ed i codici di comportamenti prescritti dalla legge dei diversi paesi in cui operiamo.

4. Il membro del consiglio di amministrazione con responsabilità primaria per salute e sicurezza all'interno del gruppo e delle sue operazioni secondarie è il direttore generale del Gruppo. Salute e sicurezza sono diretta responsabilità della direzione, e di conseguenza costituiscono parte integrante dei compiti dei membri del consiglio e dei direttori responsabili di ciascuna divisione.

5. La fattiva collaborazione dei dipendenti a tutti i livelli è fondamentale per assicurare il raggiungimento di questa politica globale. Ci si deve attenere rigorosamente alle disposizioni di sicurezza e alle istruzioni prescritte dalla legge oltre che a qualsiasi misura speciale introdotta dal Gruppo atta a salvaguardare la protezione dei dipendenti al lavoro. Il Gruppo si aspetta che i propri dipendenti ed appaltatori si prendano cura della propria sicurezza e di quella degli altri sul luogo di lavoro, e che facciano tutto ciò che è in loro potere per minimizzare la possibilità che accada un qualsiasi infortunio.

6. Questa politica verrà esaminata regolarmente per assicurarne la continua efficacia, tenendo presente il fatto che gli sviluppi nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro continueranno ad ampliare il dovere di diligenza del gruppo, ed i suoi obblighi imposti dalla legge.

9.2 Politica ambientale del Gruppo - Dichiarazione di Politica Ambientale

In DS Smith siamo impegnati a portare avanti il nostro lavoro in maniera responsabile e sostenibile, compiacendo i nostri clienti, creando valore per i nostri azionisti, e fornendo ai nostri dipendenti un luogo di lavoro sicuro e produttivo.

La nostra attività principale è il design e la produzione di imballaggio riciclato per beni di consumo. Siamo consapevoli del fatto che il nostro lavoro abbia impatti ambientali sia diretti, nel modo in cui svolgiamo le nostre attività, sia indiretti, attraverso le nostre attività di approvvigionamento ed il modo in cui i nostri clienti utilizzano e eliminano i nostri prodotti e servizi.

Offriamo ai nostri clienti delle soluzioni di imballaggio che soddisfino le loro esigenze, in termini di funzionalità, impatto ambientale, sicurezza, e attrattiva per la vendita. I nostri prodotti d'imballaggio sono progettati con l'intento di ridurre le loro impronte climatiche, sia per l'utilizzo di materiale riciclato, sia per i benefici di efficienza che possono portare alla catena di approvvigionamento dei nostri clienti.

La nostra politica

1. Responsabilità: Tutti i dipendenti della DS Smith sono responsabili per quanto concerne gli impatti ambientali e prestazioni. Ovunque operiamo ci atteniamo almeno alle prescrizioni di leggi previste e, ove possibile, cerchiamo di andare anche oltre. Applichiamo i principi della gestione del rischio per identificare e ridurre i rischi e gli impatti ed avere un documento sistema di gestione in loco. Ci assicuriamo che tutti

i dipendenti abbiano una appropriata conoscenza e le necessarie competenze per adempiere alle loro responsabilità.

2. Miglioramento continuo: riconosciamo l'impatto che le nostre attività hanno sull'ambiente, attraverso l'uso di risorse come l'energia, l'acqua e la produzione e lo smaltimento dei rifiuti. Il nostro obiettivo è quello di ridurre questi impatti. Stabiliremo obiettivi misurabili e definiti nel tempo da raggiungere, che terremo monitorati e sui quali riferiremo pubblicamente. Terremo in considerazione questi impatti nel valutare opportunità di investimenti nell'ambito dell'attività.

3. Utilizzo delle risorse: Puntiamo ad utilizzare l'energia e le risorse naturali in maniera efficiente, eliminando e minimizzando lo scarto, e a riutilizzare e riciclare laddove fattibile. Diamo priorità al ricupero e riutilizzo dei materiali riciclati, come la fibra di carta nei nostri prodotti. Aiutiamo organizzazioni e comunità ad aumentare le quote riciclabili e a ridurre l'utilizzo delle discariche.

4. Cambiamenti climatici: contribuiremo in maniera reale ad attenuare i cambiamenti climatici riducendo le emissioni di gas a effetto serra in tutte le nostre operazioni, e supporteremo i nostri clienti nel ridurre il loro impatto con l'utilizzo di nostri prodotti e servizi. Cercheremo attivamente di aumentare il nostro utilizzo di energia proveniente dagli scarti e dalle fonti rinnovabili.

5. Clients e Fornitori: Offriamo ai nostri clienti una valutazione ambientale dei nostri prodotti e servizi in maniera tale che possano calcolare i benefici che siamo in grado di fornire nel ridurre anche il loro impatto ambientale. Ci aspettiamo che anche i nostri fornitori chiave abbiano una politica ambientale ed un programma che sarà preso in considerazione nelle nostre attività di appalto.

6. Comunicazione: Ci impegniamo a comunicare le nostre prestazioni ambientali e lo stato di avanzamento degli obiettivi in maniera regolare e trasparente alle parti interessate.

Questa politica riguarda tutte le divisioni operative della DS Smith, che applica la politica in maniera adeguata alla propria attività.

10. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello e dei protocolli ad esso connessi, è obiettivo di TOSCANA ONDULATI S.P.A. garantire verso tutti i Destinatari del Modello una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta, di principi e delle previsioni ivi contenute.

Tutto il Personale di TOSCANA ONDULATI S.P.A. nonché i soggetti apicali, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello organizzativo, sia delle modalità attraverso le quali TOSCANA ONDULATI S.P.A. ha inteso perseguirli.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'adozione del Modello è comunicata a tutto il Personale in TOSCANA ONDULATI S.P.A. al momento dell'adozione stessa.

In particolare la comunicazione viene disposta attraverso:

- comunicazione da parte della Direzione e a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e le modalità di informazione/formazione previste da TOSCANA ONDULATI S.P.A.
- diffusione del Modello sull'intranet aziendale

La formazione sul Modello e sui protocolli connessi

La società curerà la periodica e costante formazione del Personale e di tutti i Destinatari al fine di favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguata del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura nel rispetto della normativa di Legge e dei regolamenti di comportamento.

In particolare è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico (KEY CORPORATE VALUES) che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad esempio corsi, seminari, questionari) che abbiano particolare riferimento alle aree a rischio di reato, a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificare dall'organizzazione mediante predisposizione di specifici piani approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello, sono peraltro differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello stesso.

La Società promuove inoltre la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione e all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione e addestramento periodici dei Destinatari del Modello, con particolare riguardo ai lavoratori neo assunti, in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale ed ai differenti profili di rischio.

Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali

Consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali devono essere informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza di TOSCANA ONDULATI s.p.a. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, seguita da approvazione dell'Organo Amministrativo, potranno essere istituiti appositi criteri per la selezione di rappresentanti, consulenti e partner con i quali la società intenda addivenire ad una qualunque forma di partnership (joint-venture, consorzio, etc.), rapporto di collaborazione o porre in essere operazioni in "aree di attività a rischio".

Saranno forniti ai soggetti esterni e partner apposite informative sulle politiche aziendali e procedure adottate dall'azienda sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

L'azienda, nell'ipotesi di individuazione futura di attività sensibili connesse alle fattispecie di reato trattate nelle parti speciali del presente modello, si impegna inoltre ad aggiungere in ogni nuovo contratto che verrà firmato successivamente alla data ufficiale di adesione al presente modello, una clausola secondo cui i consulenti esterni, fornitori, conferitori e consorziati prenderanno atto del Modello adottato.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno

In attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento – e considerando le dimensioni della Società, è stato deciso nell'ambito di TOSCANA ONDULATI S.P.A. che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale. I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità che si richiedono per tale funzione.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

E' pertanto rimesso al suddetto collegio, il compito di svolgere - come OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV di TOSCANA ONDULATI S.P.A. può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno dell'ufficio di Internal Audit), con facoltà di avvalersi del supporto di altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

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, nella sua composizione collegiale, disciplina il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

L'Organismo di Vigilanza ha come principale referente l'Organo Amministrativo con le particolari mansioni di informativa e giudizio, in merito alle violazioni del presente Modello, nonché per le conseguenti proposte di applicazione delle relative sanzioni.

Si prevede inoltre che l'Organismo di Vigilanza riferisca anche al Collegio Sindacale dell'eventuale commissione dei reati e delle eventuali carenze del Modello.

A garanzia della libertà d'azione e dell'autonomia dell'Organismo di Vigilanza nonché della sua capacità d'agire in ordine alle verifiche agli adempimenti previsti dal presente modello, l'Organismo di Vigilanza proporrà all'Organo Amministrativo un adeguato budget di spesa per ogni singolo esercizio che l'Organo Amministrativo provvederà ad approvare nel caso lo ritenga congruo.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di TOSCANA ONDULATI S.P.A., l'incarico all'Organismo di Vigilanza è stato affidato con delibera del CdA, ad un organismo costituito in forma collegiale che svolge le sue funzioni sin dalla approvazione del modello.

11.2 Revoca, rinuncia e dimissioni dell'ODV

Ciascuno dei membri dell'OdV può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione.

Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che infondono il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è altresì fatto obbligo a ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, presentare le dimissioni dall'incarico e/o dall'organismo stesso, nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'esercizio delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

L'OdV stesso può richiedere al CdA la revoca della nomina di un membro dell'OdV medesimo per fondati

motivi o per evidente conflitto di interesse.

L'assenza ingiustificata di un componente dell'OdV a tre o più riunioni può comportare la revoca dall'incarico. Il termine del contratto lavorativo tra il membro dell'OdV e TOSCANA ONDULATI S.P.A. normalmente comporta la revoca dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa o per evidente conflitto di interesse la nomina di ciascun membro dell'Organo di Vigilanza, nominando in sostituzione nuovi membri.

Ogni variazione nel tempo della composizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere vincolante dell'Organo di Vigilanza stesso.

Tale parere deve essere riportato nel verbale della relativa assemblea del CdA.

Inoltre, al fine di assicurare l'indipendenza e integrità dei membri dell'OdV anche dopo l'appartenenza all'organismo, in caso di revoca e/o rinuncia all'incarico, i temi di valutazione delle performance, piano di carriera, salary review, spostamento, variazione di ruolo, e più in genere di crescita professionale dei membri interni revocati o rinunciatari dell'OdV, vengono illustrati ed approvati dal CdA per i tre (=3) anni successivi alla revoca o rinuncia dall'OdV.

Tale decisione deve essere riportata nel verbale della assemblea del CdA nel cui ordine del giorno c'è l'accettazione rinuncia/revoca dell'incarico e conseguente riemissione del Modello.

11.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza interno (O.d.V.)

All'O.d.V. di TOSCANA ONDULATI S.P.A. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'O.d.V. di TOSCANA ONDULATI S.P.A. il compito di:

- Attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale; il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale.
- Condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio.
- Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso.
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso O.d.V. obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione.
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'O.d.V. 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'O.d.V. devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.
- Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.
- Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti del Modello per le diverse tipologie di reati (espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, sollecitando, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi.

- Coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

L' O.d.V. nell'espletamento della propria attività, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni con poteri di spesa da esercitarsi nel rispetto delle procedure aziendali.

Poteri dell'OdV

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti appena elencati, all'Organismo sono quindi attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo, di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- b) emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- c) di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- d) richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- e) disporre che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

11.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere oggetto di sindacato da alcun altro organismo o struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione è - in ogni caso - chiamato a svolgere un'attività di vigilanza a posteriori sull'adeguatezza complessiva del suo intervento, in quanto, sul CdA grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Qualora il C.d.A. rilevi un comportamento dell'O.d.V. non rispondente a quanto descritto nel presente modello, attiverà le necessarie procedure sanzionatorie qui previste.

I componenti dell'O.d.V., nonché i soggetti dei quali l'O.d.V. si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività, obbligo che si prolunga per un periodo di tre anni dalla eventuale cessazione della carica e/o della funzione.

All'O.d.V. sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazioni e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno due volte all'anno ovvero tutte le volte che il Presidente lo giudichi necessario.

L'Organismo di Vigilanza è convocato dal presidente con almeno 8 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata, fax o e-mail contenente l'indicazione della data, del luogo, dell'ora della riunione e del relativo ordine del giorno.

In caso di necessità l'Organismo di Vigilanza può essere convocato d'urgenza su richiesta formulata al Presidente da uno qualsiasi dei suoi componenti. In tal caso, la convocazione potrà essere effettuata nel più breve termine possibile con preavviso inviato tramite telegramma, fax o email.

Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza è comunque validamente costituito anche nel caso in cui non siano rispettate le formalità suddette purché siano presenti tutti i suoi componenti e nessuno si opponga alla trattazione degli argomenti.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato dal Consiglio di Amministrazione in relazione ai compiti a esso assegnati.

A sua volta ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza può chiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per comunicazioni urgenti in caso di gravi violazioni del modello e/o del Codice etico.

Delle riunioni e dei contenuti dovrà essere dato atto con redazione di apposito processo verbale.

L'O.d.V. potrà riunirsi anche a mezzo di strumenti informatici e telematici e di comunicazione a distanza, purché sia rispettata la contestualità della riunione e le procedure di autenticazione dei membri.

Al di fuori delle presenti regole l'O.d.V. ha ampio potere di autoregolamentazione della propria attività.

12. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

12.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'OdV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni e di uno spazio di riunione presso la sede della società, come da calendario di incontri preventivamente concordato.

In particolare TOSCANA ONDULATI S.P.A. assicura all'Organismo di Vigilanza la presenza alle riunioni e la costante collaborazione per la sua attività di personale che abbia approfondita conoscenza delle funzioni aziendali.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal competente Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno interloquire con detto Organo. D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal competente Consiglio di Amministrazione e dagli altri competenti organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

La definizione degli aspetti attinenti all'azione pratica dell'Organismo, quali il calendario dell'attività e delle riunioni, le modalità di delibera, la verbalizzazione delle riunioni e delle attività, la disciplina dei flussi informativi, sarà rimessa allo stesso Organismo, il quale dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno con apposito Regolamento.

12.2 Obblighi di informazione

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato da TOSCANA ONDULATI S.P.A. ai fini del Decreto, tutti i dipendenti (anche tramite gli organismi sindacali), i responsabili di funzione, i dirigenti, gli amministratori, sindaci e tutti coloro che collaborano all'attività e al perseguimento dei fini di TOSCANA ONDULATI S.P.A. sono tenuti – senza necessità di espressa richiesta – ad un obbligo d'informativa verso il competente Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle aree a rischio reati individuate nella parte speciale del presente modello.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a comportamenti non in linea con regole di condotta adottate dall'azienda;
- devono essere trasmessi tempestivamente all'OdV i rapporti di segnalazione degli eventi incidentali

(infortuni, accadimenti con conseguenti danni ambientali, incidenti, ecc.);

- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza dell'azienda;
- l'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

12.3 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico dell'azienda;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

12.4 Modalità delle segnalazioni

Se un Esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, o l'Esponente Aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV. L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV di TOSCANA ONDULATI S.P.A.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo cap. 13 (sistema disciplinare).

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare le segnalazioni direttamente all'OdV, eventualmente servendosi del Canale Dedicato di cui verrà data comunicazione.

I canali informativi dedicati ("Canale Dedicato"), da parte dell'OdV di TOSCANA ONDULATI S.P.A. ha la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente casi di dubbio nella interpretazione del modello.

13. WHISTLEBLOWING

13.1 Premessa

Con l'espressione whistleblowing si fa riferimento alla segnalazione relative alla commissione, o al rischio di commissione, di reati previsti dal presente modello organizzativo o alla violazione di prescrizioni nello

stesso contenute posto in essere da altri destinatari del modello a cui sono tenuti dipendenti o collaboratori della società che di tali condotte siano venuti a conoscenza.

La finalità della segnalazione è quella di portare a conoscenza della circostanza i soggetti destinatari della stessa previsti dal modello secondo le modalità dallo stesso disciplinate.

13.2 La normativa

La materia, già in precedenza disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati è stata estesa e specificamente disciplinata, anche per il settore privato, dalla legge 179/2017 del dicembre 2017.

In merito con una modifica dell'art. 6 del Dlgs. 231/2001, il legislatore ha stabilito che i modelli di organizzazione devono prevedere in capo ai soggetti apicali (i soggetti che "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e ai sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) possono presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al Dlgs. 231/2001 citata, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tutela dei soggetti denunciatori la nuova previsione introdotta dalla legge 179/2017 stabilisce:

- l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
- l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'articolo 3 (comma 1) della legge 179/2017 contiene alcune disposizioni in parte derogatorie della regolamentazione del segreto e prevede che il perseguimento dell'integrità dell'Ente e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2105 c.c.). In questi casi, quindi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di

tutela della segretezza (tale esclusione potrebbe essere rilevante soprattutto in quelle ipotesi in cui si identifica un soggetto esterno quale destinatario delle segnalazioni).

La giusta causa sopra richiamata non opera, invece, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata.

13.3 Il contenuto della segnalazione

Il whistleblower (il segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili affinché i soggetti destinatari della segnalazione possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti finalizzati a riscontarne la fondatezza.

Il segnalante dovrà riportare nella segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto

- descrizione della condotta illecita
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

13.4 L'oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso.

Le condotte oggetto delle segnalazioni sono relative alla commissione, o al rischio di commissione, di reati previsti dal presente modello organizzativo o alla violazione di prescrizioni nello stesso contenute posto in essere da altri destinatari delle sue previsioni ma altresì anche di comportamenti illeciti previsti dal D.lgs 231/01 ancorché non previsti dal presente modello.

13.5 Modalità di segnalazione

Le società del gruppo Ds Smith, ivi Toscana Ondulati spa, hanno individuato quali canali di segnalazione una linea telefonica dedicata e un sito web sicuro gestito da Expolink (soggetto terzo indipendente, che supporta tutte le lingue parlate in DS Smith), nonché una e-mail gestita dal Consiglio generale del Gruppo in conformità a quanto già effettuato in attuazione della "politica Speak Up!" adottata dal consiglio di amministrazione della capogruppo.

- e-mail: AskCoSec@dssmith.com
- web: <https://www.expolink.co.uk/our-clients/case-studies/category/whistleblowing-hotline/>

La segnalazione potrà altresì essere effettuata direttamente all'organismo di vigilanza all'indirizzo di posta elettronica dedicato. Oppure mediante lettera al seguente indirizzo:

- Organismo di Vigilanza Toscana Ondulati spa Via del Fanuccio, 126 Frazione Marlia – 55012 Capannori (LU).

13.6 Verifica della fondatezza della segnalazione

Ove non effettuata direttamente all'OdV il soggetto destinatario della segnalazione è tenuto a coordinarsi con lo stesso al fine di dare seguito ad una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

A tal fine potrà essere richiesta l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Di tali incontri verrà tenuta traccia, conservata in modo riservato.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, si provvederà a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti
- b) trasmettere la segnalazione alle funzioni aziendali interessate, per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato)
- c) trasmettere la segnalazione al Consiglio di Amministrazione
- d) inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se esistenti

La segnalazione ai soggetti, così come sopra indicati, verrà trasmessa priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante. Peraltro tutti i soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle indagini giudiziarie.

13.7 La tutela del whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.). L'identità del whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) all'Amministratore Delegato, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società;
- c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti

13.8 Sanzioni

Sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate
- effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni, che si rivelano infondate

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell'apposita sezione del presente modello organizzativo, a cui si rinvia.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.

14. IL SISTEMA DISCIPLINARE

14.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta espresse nello stesso.

E' opportuno precisare anche che il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale, non essendovi coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Modello e comportamenti che integrano ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

TOSCANA ONDULATI S.P.A. ha adottato un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi protocolli, nel rispetto delle norme di legge vigenti.

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti realizzati in violazione del Modello organizzativo da parte del personale della Società, costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto, un requisito fondamentale dello stesso Modello organizzativo per consentire l'esonero della responsabilità amministrativa delle società stesse.

Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel presente Modello, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutte le procedure di TOSCANA ONDULATI S.P.A. volte a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato e/o strumentali.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, TOSCANA ONDULATI S.P.A. garantisce la piena conoscenza del Sistema Disciplinare da parte di tutti i destinatari.

Requisiti fondamentali delle sanzioni sono la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio alla gravità della violazione ed alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- L'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave
- L'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione
- L'eventuale recidività del suo autore

L'introduzione di un sistema di sanzioni proporzionate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti rende efficiente l'azione di vigilanza del competente Organismo di Vigilanza e garantisce l'effettiva osservanza del Modello organizzativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dalla conclusione dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il Destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello organizzativo o dal Codice Etico, come sopra ricordato.

TOSCANA ONDULATI S.P.A. reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta, anche se il comportamento non integra gli estremi del reato, ovvero non determina responsabilità diretta dell'ente medesimo.

14.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti che non rivestano qualifica di Dirigenti

I comportamenti contrari alle regole tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 Statuto dei Lavoratori). Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle regole e procedure previste dal Modello Organizzativo;
- mancato rispetto delle procedure aziendali relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure.

Le sanzioni applicabili ai lavoratori, nel rispetto delle procedure prescritte dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300, sono quelle previste dal Contratto Collettivo di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori:

- Richiamo verbale o scritto, multa (non superiore a 3 ore della retribuzione individuale), sospensione dalla retribuzione e dal servizio (fino ad un massimo di 3 giorni). Tali provvedimenti si correlano a mancanze lievi e recidiva delle infrazioni: è applicabile al lavoratore che violi le procedure interne

previste dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

- Licenziamento con o senza preavviso. Tale provvedimento è applicabile, conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo applicato, al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001: in tali ipotesi è dato infatti ravvisare atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Azienda nei confronti del dipendente.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno determinate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore e sussistenza di precedenti;
- posizione funzionale e mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, si affida all'Organismo di Vigilanza il compito di condurre le indagini interne in ordine alla violazione del Modello e la proposta di procedimento disciplinare, all'Organo Amministrativo l'irrogazione della sanzione.

Prima di procedere all'irrogazione di qualsiasi eventuale sanzione, l'Organo Amministrativo dovrà comunque contestare la violazione al soggetto responsabile in forma scritta, con comunicazione scritta alle eventuali Rappresentanza Sindacali Unitarie (RSU) o a chi ne svolga eventualmente le funzioni, garantendo al responsabile il pieno diritto di replica, con redazione di relativo verbale e assistenza di un rappresentante sindacale ove presente, nel rispetto della L. 300/1970 e della normativa vigente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di vigilanza dell'Azienda e dalla Direzione aziendale e ogni modifica comunicata ai lavoratori e alle eventuali RSU.

14.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione o di adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, risultano applicabili ai dirigenti le misure disciplinari conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi applicati da TOSCANA ONDULATI S.P.A.

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

14.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il competente Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione competente, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In particolare, saranno perseguiti gli Amministratori che per negligenza o imperizia non abbiano saputo individuare e, conseguentemente, eliminare eventuali violazioni del Modello e/o la perpetrazione dei reati rilevanti ai fini dello stesso.

14.5 Misure nei confronti del Collegio Sindacale

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il competente Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale competente, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse

14.6 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di Collaboratori esterni, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti. Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati considerati nel modello in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

15. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La TOSCANA ONDULATI S.P.A. effettuerà, salvo motivata e legittima ragione di diniego, gli aggiornamenti e gli adeguamenti del Modello e dei protocolli ad esso connessi (incluso il Codice Etico) secondo i suggerimenti inviati al Consiglio di Amministrazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello o dei suoi Protocolli sono comunicati all'OdV, mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

16. LA FORMAZIONE IN MERITO ALLE PREVISIONI DEL D.LGS 231/01 E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

16.1 Premessa:

Il decreto legislativo 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento la nozione di responsabilità "amministrativa" dell'ente per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone che hanno funzioni di amministrazione o di direzione, nonché da persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo.

Al fine di sottrarsi a tale responsabilità il D.Lgs 231/01 prevede che le aziende hanno la possibilità di istituire un apposito sistema di prevenzione dei reati basato sull'adozione di un modello organizzativo. La normativa prevede altresì che un soggetto di natura autonoma e indipendente dalla azienda, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, denominato Organo di Vigilanza, assuma il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il suo aggiornamento.

Benché il Decreto Legislativo 231/01 non identifichi, in modo esplicito, la previsione delle modalità di formazione quale componente essenziale di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, la stessa come altresì previsto nelle linee guida in materia di Confindustria, costituisce un presupposto essenziale per garantire l'efficace attuazione del Modello ed il suo buon funzionamento.

D'altro canto anche la Giurisprudenza in materia ha affermato che la efficace attuazione del Modello organizzativo non può prescindere da una formazione differenzia a seconda dei destinatari della stessa. Appare pertanto indispensabile la realizzazione di una appropriata attività di comunicazione e di un adeguato programma di formazione appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le attività di comunicazione:

La formazione del personale deve essere, come detto, necessariamente affiancata da una corretta comunicazione relativa all'adozione del modello e alla nomina dell'OdV, rivolta a tutti i destinatari interni ed esterni, delle previsioni del modello che potrà essere attuata mediante la sua pubblicazione, unitamente al codice etico, sul sito internet e nella intranet aziendale, la affissione nelle bacheche interne, la consegna in forma cartacea o mediante supporto informatico a tutti i soggetti interessati.

La suddivisione delle attività formative:

- ✓ In conformità ai principi indicati in premessa le attività formative saranno effettuate con modalità differenziate secondo la seguente suddivisione.

- ✓ Attività formative rivolte ai “soggetti apicali” rappresentati da tutti coloro i quali all’interno della società hanno assunto ruoli di rappresentanza, di direzione o di amministrazione.
- ✓ Attività formative rivolte a dipendenti con responsabilità funzionali o comunque impiegati in aree a rischio di commissione dei reati presupposto del D. Lgs. 231/01 assoggettate alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali nonché alla generalità del personale con funzioni meramente operative.

16.2 Le modalità di espletamento delle attività formative

La formazione potrà essere attuata presso la sede della società o in diverse collocazioni anche al di fuori della stessa.

Ove ne sussistano le condizioni la formazione potrà altresì essere effettuata a distanza mediante la adozione di sistemi informatici in grado di garantire la trasmissione di immagini e suoni al fine di raggiungere persone che si trovassero in luoghi fisicamente lontani dal luogo di svolgimento delle attività formative unitamente alla adozione di sistemi in grado di accertare la effettiva presenza dei destinatari della formazione. Dovrà altresì essere assicurata la possibilità di interazione con i formatori.

Anche in caso di formazione alla presenza diretta, la presenza dei destinatari della stessa dovrà essere documentata a mezzo schede recanti la sottoscrizione, all’inizio e alla fine dell’attività formativa, dei presenti.

Ove ritenuto opportuno al fine di verificare l’esatta comprensione di quanto oggetto dell’attività formativa, potranno essere previsti dai formatori test di valutazione anche non contestuali.

Deputati alla formazione potranno essere:

- Consulenti esterni;
- Referenti interni aziendali;
- l’ODV.

16.3 I contenuti delle attività formative

L’attività formativa è suddivisa in due parti:

Una parte generale nella quale vengono fornite indicazioni relative:

- i) al codice etico;
- ii) le origini del D. Lgs. 231/01 e alle sue finalità;
- iii) alla modalità di applicazione della responsabilità amministrativa dell’ente in aggiunta a quella della persona fisica che ha commesso il reato
- iv) ad una elencazione dei reati-presupposto;
- v) alle sanzioni previste dal D.lgs 231/01
- vi) al sistema disciplinare.
- vii) alle modalità di formazione e aggiornamento del modello organizzativo.
- viii) al ruolo e alla composizione dell’OdV
- ix) alle modalità di segnalazione nei confronti dell’OdV

Una parte speciale nella quale vengono approfonditi gli aspetti legati ai rischi-reato previsti nel modello organizzativo ed in particolare:

- I) mediante una sintetica descrizione della condotta sottesa ai reati presupposto previsti nel modello organizzativo;
- II) mediante una sommaria indicazione delle funzioni aziendali che potrebbero essere coinvolte nella commissione del reato;
- III) mediante una sommaria illustrazione dei presidi adottati dall’ente per ridurre il rischio di commissione del reato.

Per quanto attiene ai soggetti apicali l'attività formativa riguarderà sia la parte generale che speciale con una visione di insieme delle attività aziendali e sarà preceduta da una succinta illustrazione della analisi dei rischi/reato sulla cui base è stato redatto il modello di organizzazione e gestione.

L'attività formative rivolte a dipendenti con responsabilità funzionali o comunque impiegati in aree a rischio di commissione dei reati presupposto del D. Lgs. 231/01 assoggettate alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, alla parte generale si aggiungeranno elementi di quella speciale, con particolare attenzione ai settori nei quali i vari gruppi di dipendenti operano.

Infine le attività formative rivolte alla generalità del personale con funzioni meramente operative riguarderà la sola parte generale e l'elencazione dei reati presupposto previsti dal modello.

16.4 La frequenza delle attività formative

L'attività formativa dovrà essere effettuata nei confronti di tutto il personale e dei neo-assunti a partire dalla adozione del modello organizzativo e a seguito di significative revisione dello stesso.

L'attività formativa dovrà altresì essere realizzata in caso di rilevanti cambiamenti della organizzazione aziendale.